جامعة دمشق
كلية الآداب والعلوم الإنسانية
قسم علم الاجتماع

رأس المال الاجتماعي:عناصره ومؤشرات قياسه وأهميته في حياة المؤسسة الاقتصادية

دراسة ميدانية اجتماعية لشركة الوليد للغزل والنسيج في حمص

رسالة ماجستير في علم الاجتماع

Social Capital :elements, measurements, and its importance in the Economical Life In The company:

A field social study of ALwleed company for textile and spinning in Homs

To university Damascus's as dissertation for master degree in sociology

إشراف : ***د. هاني عمّران   إعداد:الطالب إبراهيم ملحم***

!!2009!! ! !!! !!!!!!!!

قوله تعالى:

بسم الله الرحمن الرحيم

"وفوق كل ذي علم عليم"

صدق الله العلي العظيم

قرار لجنة الحكم

استنادا" إلى قرر مجلس البحث العلمي والدراسات العليا رقم 1410 المتخذ بالجلسة رقم 22 تاريخ 24 / 8/ 2009المتضمن الموافقة على تأليف لجنة الحكم على رسالة الماجستير في علم الاجتماع التي أعدها الطالب : **إبراهيم ملحم** والمشكلة من السادة :

أعضاء لجنة الحكم

- د .هاني عمران مشرفا" ورئيسا"

-د.سمير الشيخ علي عضوا"

-د.عبد العزيز الخطيب عضوا"

نوقشت الرسالة وأجيزت بتاريخ :9/9/ 2009 وذلك على المدرج الخامس بكلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة دمشق الساعة الرابعة عصرا".

الإهداء

إلى من قاسمتني هذه الحياة بمرارتها قبل حلاوتها

وكانت لي خير معين

زوجتي الغالية هيفاء

الباحث

الشكر والتقدير

لابد من أن أتوجه بجزيل الشكر والامتنان لأستاذي الدكتور **هاني عمّران** الذي أشرف على إنجاز هذه الرسالة ، وتفضل علي في الكثير من وقته وجهده ،وحصيلة مطالعته ،ولم يبخل علي بملاحظته القيمة ، وأرائه السديدة ، وتحمل جهلي في الكثير من الأمور فسدد بذلك وجهتي وهداني إلى الطريق الصحيح في تلق المعرفة ، فله مني عظيم الامتنان والشكر ،اسأل الله عز وجل أن يحفظه بحفظه المتين وأن يديمه ذخرا لخدمة صرح العام ورفعته .

كما أتقدم بالشكر والامتنان إلى جميع الأساتذة الأفاضل بقسم علم الاجتماع دون استثناء ، الذين لم يبخلوا بملاحظتهم وأرائهم وفقهم الله جميعا .

ولا يسعني الإ أن أتقدم بجزيل الشكر للأساتذة أعضاء لجنة التحكيم الذين تفضلوا بمناقشة هذه الرسالة.

و إلى جميع العاملين في شركة الوليد للغزل والنسيج بحمص لما قدموه لي من مساعدة.

الباحث

المحتويات

الموضوع
رقم الصفحة
قرار لجنة المناقشة..3
إهداء
....
2
شكر وتقدير..5 .
المحتويات
6 ....
الملخص
9..
مقدمة..10.......

القسم الأول: الدراسة النظرية

الفصل الأول : فصل تقديمي "تصميم الدراسة":المشكلة ،الفرضيات،والمنهج.......12
مقدمة
1. موضوع البحث
13..
1.1. مشكلة البحث..13
1.2. أهمية البحث..15
1.3. أهداف البحث..15

2. الدراسات السابقة...16
3. الإطار النظري: 24
3.1 فرضيات البحث وتساؤلاته...24
3.2. مفاهيم البحث 25
4.الإطار المنهجي للبحث..27
1.4.نوع البحث ومنهجه...27
4.2. مجتمع البحث وأطره المكانية والزمانية...27
4.1.عينة البحث حجمها وأسلوب سحبها..27
4.1.طرائق وأدوات جمع المعطيات وتحليلها...29
4.1.معطيات البحث وطرائقه...29
2 .4. أداة جمع المعطيات...29
4.3.طرائق وأسلوب التحليل..30
الفصل الثاني :رأس المال الاجتماعي : مفهومه وأهميته في تنمية المجتمع وتطوره - رؤية نقدية
مقدمة...33.........
1. نشأة المفهوم تطوره:...35

1.1.ظهور المفهوم وتطوره واشكاليته وصوره المتعددة.........................35
1.2.مفهوم رأس المال الاجتماعي في أدبيات العلوم الاجتماعية...............38
1.3.أهمية رأس المال الاجتماعي وعلاقته بالأشكال الأخرى لرأس المال.........47
2. بنية رأس المال الاجتماعي ووظائفه:...53
2.1.عناصر رأس المال الاجتماعي...53
2.2. وظائف رأس المال الاجتماعي...59
3. 2 توليد رأس المال الاجتماعي...65
2.4 ونماذج بناء رأس المال الاجتماعي...69
2.5.محددات بناء رأس المال الاجتماعي ومعوقاته 72
2.6.الممارسات الإدارية لرأس المال الاجتماعي...................................78
2.7.رأس المال الاجتماعي في المنظمات 82
3. قياس رأس المال الاجتماعي:...87
3.1.أهمية القياس ومناهج القياس...88
3.2.تجارب عالمية.. 90
3.3.نماذج القياس..94

4. الأهمية التنموية لرأس المال الاجتماعي:...98
4.1.رأس المال الاجتماعي والتنمية...98
4.2.رأس المـــــال الاجتمـــــاعي والتنميـــــة المستدامة...103
4.3.رأس المال الاجتماعي والنوع الاجتماعي...107

القسم الثاني:

رأس المال الاجتماعي في حياة شركة الوليد للغزل والنسيج بحمص

الفصل الثالث : شركة الوليد للغزل والنسيج:الهيكل التنظيمي والحياة الإنتاجية والاجتماعية...109
1. التعريف بالشركة ومهامها وهيكلها التنظيمي.**.............................111**
2. الحياة الإنتاجية والاقتصادية في الشركة..**117**
3. الحياة الاجتماعية والتنظيمية في الشركة..**125**
الفصل الرابع: عناصر رأس المال الاجتماعي ومؤشرات قياسه في الشركة.
1.عناصر رأس المال الاجتماعي ومؤشراته.....................................129
2.قياس رأس المال الاجتماعي:...138

1".البعد الإنساني
البشري...139
2".العلاقات
الاجتماعية..150
3".المشاركة..
167......
4".القيم...
176....
."5
الثقة...
183
3.دور رأس المال الاجتماعي في عمل وتنمية
الشركة...........................192
الفصـــــــــل الخــــــــامس: نتـــــــائج وتوصـــــــيات
الدراسة..**193**
1. نتـــائج
الدراســــــة..
193
2. مقترحـــات
الدراسة...**196**
الملاحق..
198.........

لمراجع..
210.......
المراجع باللغة العربية
والانجليزية...211

الملخص باللغة الانجليزية.. 220

الملخص:

تشكل الدراسة لبنة أساسية في تحديد مفهوم رأس المال الاجتماعي ،وتحديد عناصره ومؤشرات قياسه ، وتعد من الدراسات التي تساهم في الجهود القائمة لبلورة مفهوم عربي متكامل وواضح عن رأس المال الاجتماعي،وجدير بذكره إن هذه الجهود مازالت في بدايتها ،إذ لا يزال الموضوع يكتنفه قدر كبير من الغموض سواء فيما يتعلق بتعريفه وتحديد أبعاده واليات تشكله وكيفية الاستثمار فيه وأهمية ذلك عل صعيد التنمية .

وتحاول الدراسة تتبع موضوع رأس المال الاجتماعي في حياة مؤسسة اقتصادية هي شركة الوليد للغزل والنسيج بحمص في محاولة لقياسه وتبني أبعاده وأهميته استنادا إلى دراسة ميدانية جرت خلال عام 2009 بأسلوب المسح بالعينة.

المقدمة:

يرجع مفهوم ونظرية رأس المال الاجتماعي إلى أصول العلوم الاجتماعية ،غير أن الدراسات الحديثة اعتبرت رأس المال الاجتماعي هو أحد مواد التنظيم الاجتماعي ومصدرا كامنا للقيمة يمكن تدعيمه وتحويله إلى أهداف إستراتيجية مثمرة .

إن الركيزة الأساسية لرأس المال الاجتماعي ما تحمله هذه الشبكات من قيمة ، فهو يشير إلى كل من المؤسسات والعلاقات الاجتماعية والعادات التي تشكل حجم التفاعلات الاجتماعي داخل المجتمع ونوعيتها وإلى التماسك الاجتماعي الذي يعتبر أمرا محوريا للمجتمعات لتنهض اقتصاديا وتحافظ على استمرارية التنمية، إن رأس المال الاجتماعي ليس فقط مجموع المؤسسات والشبكات التي تعزز المجتمع بل يمتد ليشمل الروابط التي تربط في ما بينها .

يتسم رأس المال الاجتماعي بذات صفة العلوم الاجتماعية وهي عدم توفر تعريف محدد له علاوة على صعوبة القياس.

تكمن أهمية البحث لرأس المال الاجتماعي في السعي لتحديد سبل مفهومه وتقديم نموذج لقياسه ، فالقياس مسألة أساسية وجوهرية يجعل المفهوم قابل التطبيق والفهم وليس مجرد مفهوم غير قابل للقياس، كما يزيد القياس من الاستثمار فيه ،وأيضا القياس يعطي صورة واضحة تدعم رأس المال الاجتماعي وتقدر حجمه وكيفية ترميمه جوانب النقص والعجز وكذلك زيادة مخزونه .

إن مفهوم رأس المال الاجتماعي مفهوم معقد وشائك ،والدراسة الحالية توضحه وتشرحه وتبين مفهومه وكذلك أنواعه، فهو يرتبط بالمجتمع المدني وكذلك بعجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فإن رأس المال الاجتماعي يتولد من مصادر مختلفة ومتنوعة ونشاطها يولد هذا الرأس مال تتمثل في المدارس والنقابات والجمعيات والنوادي و..... الخ.

وتوجه الحكومات نحو التنمية المستدامة أعطى أهمية خاصة لرأس المال الاجتماعي وجعله في مقدمة الأولويات التنموية الشاملة ،وخاصة فيما يتعلق ببنائه وتوليده والحفاظ عليه.

وهكذا تتناول الدراسة في قسمها النظري إشكالية مفهوم رأس المال الاجتماعي وآليات توليده ، وآليات تشكله، ومعوقات البناء والأبعاد المختلفة لرأس المال الاجتماعي ،وكذلك دوره في التنمية.

بينما تحاول الدراسة قياس رأس المال الاجتماعي على المستوى الجزئي المتمثل في شركة الوليد للغزل والنسيج ، وتقدير حجمه وتقدير الحاضر والغائب منه ،وتحديد دوره في الشركة في الحياة الاقتصادية و الإنتاجية والاجتماعية والترفيهية وتحديد عناصره ومؤشرات قياسه،من خلال مسح اجتماعي لعينة من العاملين وتحليل وثائقي لأرشيف الشركة جرى خلال عام 2009.

الفصل الأول :

فصل تقديمي تصميم البحث المشكلة ، الفرضيات، والمنهج

المحتويات

1.موضوع البحث:

1.1: مشكلة البحث

2. 1: أهمية البحث

3. 1 : أهداف البحث

2. الدراسات السابقة

3. الإطار النظري :

1. 3 :فرضيات البحث وتساؤلاته.

2. 3 :المفاهيم العامة المتصلة بمشكلة البحث

4. الإطار المنهجي للبحث :

1. 4:نوع البحث ومنهجه

2. 4: مجتمع البحث وأطره الزمانية والمكانية.

3. 4: عينة البحث : حجمها وأسلوب سحبها .

4. 4:طرائق جمع المعطيات وتحليلها :

- معطيات البحث وطرائقها.
- أداة جمع المعطيات الأساسية (استمارة المسح)
- طرائق وأساليب التحليل .

1. موضوع البحث :

1.1: مشكلة البحث:

إن رأس المال الاجتماعي لأي مجتمع هو في المقام الأول حصيلة العلاقات الاجتماعية القائمة بين الأفراد المنضوين فيه كما أنه ناتج ثانوي من النظم التي تؤثر في تلك العلاقات الاجتماعية (كالقيم و العادات و الأعراف والتقاليد والتراث) ويرتبط بحجم التفاعلات الجارية في المجتمع ونوعيتها وكذلك درجة تطوره وتماسكه ،كما يستند إلى أسس ثقافية واجتماعية عميقة الجذور، كما يتعلق بنوعية التعليم وبالبنية المجتمعية وقيمة الإنسان ودرجة مشاركته السياسية وكذلك الدور المعطى لكلا الجنسين .

لا يتجسد رأس المال الاجتماعي في الأراضي والأدوات والمعامل بل في جملة المعارف التي يملكها البشر ويرتبط بقدرة المواطنين على الاجتماع والتواصل ،ما يعرف بفن التواصل الاجتماعي .

يتجلى رأس المال الاجتماعي في قدرة المواطنين على العمل معا ضمن جماعات ومنظمات (شبكات اجتماعية) من أجل تحقيق أهداف مشتركة وإخضاع المنفعة الشخصية للصالح العام وبالتالي ارتفاع مستويات الثقة والود بين أفرادها، فرأس المال الاجتماعي يشكل أحد مواد التنظيم الاجتماعي ومصدرا كامنا للقيمة يمكن العمل على تقويته وتدعيمه وتحويله إلى أهداف إستراتيجية مثمرة.

يعبر عن رأس المال الاجتماعي بمجموعة من المؤشرات تقيس لعل أهمها : أنماط الارتباط الاجتماعي ، معايير الثقة ، روح الجماعة ، التعاون ، كيفية اتخاذ القرارات ونوع ودرجة المشاركة ، الحراك الاجتماعي ،أشكال التضامن ، التماسك وفاعلية الأفراد بالإضافة إلى شبكة العلاقات المفتوحة والمغلقة.

غير أن عملية التراكم في رأس المال الاجتماعي تختلف عن عملية التراكم بالرأس المال الثابت إذ هي عملية ثقافية في كثير من النواحي تعتمد على التعليم بالدرجة الأولى ،ويشير

عالم الاجتماع الأمريكي كولمان"إلى أنه من السهل للحكومات أن تستنفذ الاحتياطي في رأس المال الاجتماعي في ظل ثقافة ما ، الإ أنها تواجه مصاعب جمة في معرفة الطرق الكفيلة بإعادة بنائه وتعويضه من جديد في ظل التغيرات العالمية الجديدة" . (فوكوياما ، 1998: ص16)

لقد أشارت سياسات التنمية في خططها وبرامجها إلى ضرورة التركيز على العنصر البشري والذي يشكل رأس مالا" بشريا" لابد من الاستثمار فيه من خلال تأهيل وإعادة تأهيل للعنصر البشري وكذلك تدريب و تدريب مستمر ، مجردة هذا العنصر من سياقه الاجتماعي ،مركزة على الأفراد المنعزلين ، فقد غاب عنها البعد الاجتماعي لهذا العنصر ولم يتعد مفهوم الرعاية الاجتماعية التي يبالغ فيه من خلال مؤشرات الصحة ،والعمر المتوقع ، والجندر.....الخ.

يشكل الرأس مال الاجتماعي محط اهتمام الباحثين في العالم ، والعالم بصدد عقد مؤتمر عالمي حول رأس مال الاجتماعي في مالطا في أيار 2010 ، حيث أن جزءا رئيسا من نجاح الدول الناهضة يرجع إلى الاستثمار الحقيقي للرأس مال الاجتماعي المكتنز لديها من خلال تهيئة أفراد المجتمع وهيئاته ومؤسساته لمشاريع التغير ، وهكذا فأن الثروة الحقيقة لأي مجتمع لم تعد تقتصر على ما يملكه من رأس مال مادي(ثروات طبيعية و أموال) أو رأس مال بشري (يتمثل في التدريب والتأهيل لكوادر المجتمع) ، بل أيضا في ما يملكه من موارد تشكل في علاقاتها الاجتماعية رأس مال اجتماعي لابد من أن يستثمر ويوظف بصورة حسنة.

يعتبر الوعي بالرأس مال الاجتماعي ضروريا وحيويا لفهم إجراءات وسياسات التنمية ولا يمكن للمؤسسات الاقتصادية أن تحقق نجاحا دون لحظ هذا الرأسمال في حسبانها، وإغفال هذا الرأس مال يلقي الظلال على عدم نجاح هذه المؤسسات، فالنهوض يتطلب رؤية جديدة للتعامل الإيجابي مع رأس مال الاجتماعي، فالمطلوب تحقيق كفاءة اجتماعية في التغير اللازم للتنمية ،

وليس كفاءة اقتصادية في ظل نظام اجتماعي ثابت. فالرأس مال الاجتماعي يلعب دورا مهما في حياة المؤسسة من خلال الاهتمام بالنظافة ،الاهتمام بالأرصفة والصالات ،صيانة المباني ، زيادة الإنتاج وتحسين ورفع جودته ، والاستغلال الأمثل للطاقة ورفع نسبة الانتفاع منها ، تطوير المؤسسة ،تخفيض الهدر والحد منه ، الاهتمام بالآلات والاعتناء بها وتشغيلها بالكامل والأنشطة الجماعية (الرياضية ، الثقافية ، التنظيمية ، النقابية....الخ).

وبناء على ما تقدم تحاول الدراسة الإجابة عن السؤال التالي:

ما هو الرأس المال الاجتماعي ؟ وما هي مكوناته ومؤشرات قياسه ؟ كيف يمكن إدراج مكوناته في خطط وبرامج التنمية للشركة ؟

ولعل أهم الصعوبات التي واجهت الدراسة كانت في تحديد مؤشرات الرأس المال الاجتماعي على المستوى الجزئي ،إذ كيف يمكن فصل الجزئي عن الكلي وأين تبدأ وتنتهي حدود كل منهما، بالإضافة إلى صعوبة فصل وعزل المتغيرات لتداخلها وتشابكها.

1.2: أهمية البحث :

تنبع أهمية البحث من أن العامل الاجتماعي- البشري يشكل الغاية والهدف لعملية التنمية ، وأن الحياة الاقتصادية جزء لا يتجزأ من الحياة الاجتماعية ، ولا يمكن فهمها بمعزل عن جملة العلاقات والعادات والقيم والأعراف السائدة التي تشكّل حجم التفاعلات في المجتمع وتحدد نوعها ،ولا يمكن فصل اقتصاد المجتمع عن ثقافته، فالاقتصاد نتاج لدور الرأس مال الاجتماعي ورأس المال الاجتماعي بدوره يشكل البوتقة التي تنمو فيها الثقة بين الأفراد والجماعات الأمر الذي يسهم في ازدهار الاقتصاد .

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تلقي الضوء على آلية تشكّل رأس المال الاجتماعي ودوره في حياة المؤسسة الاقتصادية

وكيفية تنميته في ظل المتغيرات المتسارعة للعلاقات الاجتماعية التي تحدثها العولمة وتنقلها وسائل الاتصال الحديث ،والتي تتجاهل السياق الاجتماعي معززة القيم الفردية والأنانية.

1.3: أهداف البحث :

تبغي الدراسة تحقيق الأهداف التالية:

1-التعريف برأس المال الاجتماعي،ومكوناته،ومؤشرات قياسه .

2-الكشف عن مؤشرات ومكونات رأس المال الاجتماعي في شركة الوليد للغزل والنسيج.

3-التعرف على دور رأس المال الاجتماعي في حياة مؤسسة اقتصادية (شركة الوليد للغزل والنسيج).

4- تقديم مقترح للجهات المختصة حول ماهية رأس المال الاجتماعي وكيفية إدراج مكوناته في خطط وبرامج التنمية في الشركة.

2. الدراسات السابقة:

نظرا لندرة الدراسات العربية التي تناولت موضوع رأس المال الاجتماعي فإننا قمنا بعرض الدراسات بحسب الترتيب الزمني كمايلي:

1".دراسة **جيمس كولمان 1998**بعنوان**:"دور رأس المال الاجتماعي في خلق وإبداع رأس المال البشري**

و العنوان الأصلي للدراسة **" social capital the eveation of human capital"** وقد نشرت الدراسة في المجلة الأمريكية للعلوم الاجتماعية ،وقد هدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم رأس المال الاجتماعي وتميزه عن رأس المال البشري من جهة ، وتحديد دور رأس المال الاجتماعي في بناء رأس المال البشري والإبداع البشري .

وقد اعتمدت الدراسة على المؤشر الاقتصادي و التعليم للأطفال ودور العائلة في المجتمع في تنمية رأس المال الاجتماعي ، فالعنصر البشري بالتدريب والتعليم يشكل رأس مال بشري ،كما اعتمدت الدراسة على مؤشر الاقتصادي ، والمعرفي ،عدد الأخوة /الدخل، العلاقة الأسرية بين الأزواج (الأبوين).

اعتمدت الدارسة على منهج المسح بالعينة ل500 طفل في مرحلة التعليم الأساسي (الابتدائي) .

وقد خلصت الدراسة إلى أن رأس المال الاجتماعي يلعب دورا كبيرا في إبداع رأس المال البشري المتمثل في الأطفال ،فالعلاقات الاجتماعية تجعل الأفراد أكثر قدرة على المنافسة والعمل والنشاط وتفتح القدرة على التفكير والعمل وتنمي مواهب الذكاء.

2". دراسة روبرت بوتنام 2000 بعنوان:" اللعب المنفرد للبولبنج" وتحمل الدراسة العنوان الأصلي : **"bowling alone"**

وهي من الدراسات الهامة التي أثارت الجدل الحقيقي في تطور قياس رأس المال الاجتماعي ، وقد أجريت الدراسة على المجتمع الأمريكي ،فقد حاول الباحث أن يقيس رأس المال الاجتماعي معتمدا" على العضوية في المجتمع الأمريكي وقد حاول الباحث أن يقيس رأس المال الاجتماعي بالاعتماد على مفهوم العضوية في الأندية الرياضية والسياسية والاجتماعية .

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى دراسة بعض الحالات الخاصة مستخدما" أيضا منهج المسح .

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تدهور في رأس المال الاجتماعي الأمريكي وخاصة خلال العقود الماضية (خمسين سنة) وقد برهن على ذلك من خلال الدلائل فالمشاركة كانت أكبر ولاسيما في الأنشطة التقليدية وأن هذا الانهيار ينعكس على مستوى المشاركة السياسية والاجتماعية وأن السبب الرئيسي في تدهور رأس المال الاجتماعي ما أصابه من عجز سببه جملة التناقضات التي خلفتها السياسة الأمريكية، وكذلك فشل السياسات الاقتصادية والاجتماعية وأشار إلى ذلك إلى أنه من واجب الدولة أن ترمم وتعيد بناء رأس المال الاجتماعي وترمم ما أصابه من عجز.

3" . دراسة بام 2000 بعنوان: العائلات ورأس المال الاجتماعي والصحة

والعنوان الأصلي للدراسة " **Families, social capital and health** .

وقد هدفت الدراسة إلى تحديد دور العائلة في توليد رأس المال الاجتماعي من جهة وتحديد دور رأس المال الاجتماعي في نشر قواعد الصحة السليمة والحفاظ على الصحة العامة من جهة ثانية ، وكذلك تقوية رأس المال الاجتماعي،فالاستثمار في صحة الفقراء يعكس نواتج ايجابية على العوائد في رأس المال الاجتماعي .

استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي بالاعتماد على عينة من 3000 عائلة ، تم الاتصال بهم عبر الهاتف والانترنيت والفاكس ، والمقابلة الشخصية .

وخلصت الدراسة إلى أن رأس المال الاجتماعي يتولد في إطار العائلة وأن رأس العائلة تفرز من بنيانه عبر وسائل التنشئة الاجتماعية وتكتسب الفرد للقيم والعادات السليمة ، وأن رأس المال الاجتماعي يلعب دور في نشر رأس القواعد السليمة للصحة والتقليل من الأمراض عبر سرعة انتشاره وتغلغله عبر امتلاكه شبكة اتصالات قوية وأن رأس المال الاجتماعي يلعب دورا كبيرا في الاستثمار في مقاييس الصحة ونشر القيم الايجابية الداعمة للصحة والمحافظة عليها.

4" . دراسة **ديبا Navayon Deepa 2002** بعنوان " رأس المال الاجتماعي العابر – المترابط والفقر". وتحمل الدراسة العنوان الأصلي:

" Bonds and Bridges: social capital and poverty"

وهدفت الدراسة إلى تحديد أهمية رأس المال العابر والرابط في التقليل من الفقر ، وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة لعينة مؤلفة من 5000 مبحوث تم الاتصال بهم عن طريق المقابلات الشخصية وذلك بولاية فرجينيا في الويلات المتحدة الأمريكية .

وخلصت الدراسة إلى أن رأس المال الاجتماعي يلعب دورا هاما في التقليل من الفقر والتخفيف من أعباءه ، وأن رأس المال الاجتماعي يحقق نتائج أفضل ويلعب دور أساسي في ذلك.

5".دراسة **وزارة الشؤون الاجتماعية البلجيكية تموز 2002** بعنوان قياس رأس المال الاجتماعي في بلجيكا .والعنوان الأصلي للدراسة :

"Measuring social capital in Belgium "

وهي دارسة مسحية شاملة للجميع البلجيكيين لمن أتم الثامنة عشرة،فقد حاولت الدراسة تقدير حجم رأس المال الاجتماعي بالاعتماد على مؤشرات كان أهمها :الصحة، استغلال الوقت ،دراسة الانتخابات ، المشاركة الثقافية، المشاركات الدينية ،الاشتراك في الألعاب الرياضية،......الخ.

وقد خلصت الدراسة إلى أن قياس رأس المال الاجتماعي يؤدي إلى الاستثمار فيه من جهة وتحسين المؤشرات التحليلية من جهة أخرى ، وبالتالي إمكانية أن يأخذ القياس دورا" في ترميم التدهور في مجال رأس المال الاجتماعي على اعتبار أنه الوقود الذي يحفظ المجتمع ويحفظ بنيانه.

6" . دراسة **غودي هـوغز & ويـندي سـتون،أيار 2002** بعنـوان "العـائلات ورأس المـال الاجتمـاعي ومشـروع المواطنـة "والعنـوان الأصلي للدراسة:

"**Families ,social capital & citizen ship project**"

وهدفت الدراسـة لفحـص مسـتويات رأس المـال الاجتمـاعي فـي تحقيق مشروع المواطنة من خلال التركيز على دور العـائلات فـي بناء رأس المال الاجتماعي، وقد أُجريت الدراسـة في استراليا .

اســتخدمت الدراســة مــنهج المســح الاجتمــاعي بالعينــة ل 1506مبحوث والذين تزيد أعمارهم عن الثامنة عشرة سـنة وذلـك عن طريق استمارة خاصة تتضمن أسئلة تتعلق بأبعاد رأس المـال الاجتمـاعي المتعلقـة بالعائلـة ودور هـذه الأبعـاد فـي تفعيـل المواطنة والعمل السياسـي في استراليا ، وتـم تعبئـة الاسـتمارة عن طريق البريد الالكتروني ، والهاتف، والمقابلات الشخصية .

وخلصت الدراسـة إلى أن رأس المال الاجتمـاعي يلعـب دورا هامـا في تفعيل الحياة السياسية وأن المواطنـة تلعـب دورا" كبيـرا فـي تنمية هذا الـرأس مـال وتفعيلـه مـن خـلال المشـاركات المختلفـة وحسـن الانتماء والمسؤولية.

7". دراســة البنــك الــدولي بعنــوان" **قيــاس رأس المــال الاجتماعي**" تشرين الثاني**2003** .

العنوان الأصلي للدراسة:

"**Measuring social capital an integrated questionnaire**"

وقد قام بالدراسة مجموعـة مـن البـاحثين ،وقـد حاولـت الدراسـة قياس رأس المال الاجتماعي في كل مكان من ألبانيا ونيجريا .

هدفت الدراسـة إلى التعرف على دور رأس المال الاجتماعي فـي تطوير الحيـاة العامـة وقيـاس مسـتوى الحيـاة العامـة للأفـراد فـي البلـدان المـذكورة ،وقـد حاولـت الدراسـة تميـز أبعـاد رأس المـال الاجتمـاعي وتضـمنت هـذه الأبعـاد الجماعـات والشـبكات والثقـة

والتضـامن والفعـل الجمـاعي المشـترك والتعـاون والمعلومـات والاتصالات .

وقد اعتمدت الدراسة منهج المسح بالعينة حيث بلغ حجم العينـة حـوالي 5000 مبحـوث فـي كـل بلـد مـن البلـدين ،وقـد صُـممت استبانه خاصة تم تعبئتها عـن طريـق المقابلة،وخلصـت الدراسـة إلـى أن رأس المـال الاجتمـاعي يلعـب دورا فـي تحسـن الحيـاة العامة فـي كـل مـن البلـدين المـذكورين ، وأن قيـاس رأس المـال الاجتماعي يعتمد على تقديره ووصفه بما هو موجود وهذا لابد أن يحافظ على البيئة العامة والحياة الاجتماعية.

وذكـرت الدراسـة أن السـنوات الأخيـرة شـهدت تـدهورا فـي رأس المال الاجتماعي ، انعكس على نوعية الحياة وعلى درجات الثقة والتقاليد ما بين الأفراد في الحي أو القرية ،ولاحظـت الدراسـة أن مسـتوى الحيـاة العامـة يختلـف مـن بلـد لأخـر لاختـلاف الثقافـة والقيم والتوجهات العامة وبالتالي الاختلاف في تقـدير رأس المـال الاجتماعي .

8".دراسـة لـويس تومـاس **2003**بعنـوان **"دور رأس المـال الاجتماعي في المحافظة على الغابة والأشجار"**، والعنـوان الأصلي للدراسة:

"The Role of social capital in keeping Both The Wood and Trees"

وهـدفت الدراسـة إلـى معرفـة دور رأس المـال الاجتمـاعي فـي حمايـة الغابـات الاسـترالية مـن الضـياع والحرائـق والقطـع الجـائر والإهمال ورمي النفايات ، وكذلك زيادة حجم المسـاحة الإجماليـة للغابات بزيادة عدد الأشجار،والترشيد في قطعها.

واعتمدت الدراسة على إجراء مسح بالعينة لعينة شملت حـوالي 60 ألفـا" مـن المبحـوثين تـم الاتصـال بهـم عـن طريـق الهـاتف والفاكس والانترنيت .

وخلصت الدراسة إلى أن رأس المال الاجتماعي يلعب دورا" أساسيا" في المحافظة على البيئة من الضياع والمحافظة على نظافتها وحماية الحيوانات من الانقراض نتيجة الصيد الجائر من خلال حملات التوعية من جهة وحملات التطوع لتنظيف الغابات وحمايتها من الحرائق.

9- دراسة روبرت بوتنام **2006 "كيف تنجح الديمقراطية" : تقاليد المجتمع المدني في ايطاليا الحديثة**.والعنوان الأصلي للدراسة:

success of demogratiicy: traditional civil society in modern Italy

وتعتبر هذه الدراسة من أهم الدراسات التي تناولت مفهوم رأس المال الاجتماعي ،وانطلق السيد بوتنام في دراسته من افتراض أساسي أن رأس المال الاجتماعي يلعب دورا" كبيرا" في نجاح الحياة السياسية في شمال ايطاليا وتقليل النشاطات السياسية في جنوب ايطاليا.

وقد ركز بوتنام على دور رأس المال الاجتماعي في المشاركة والتعاون وأشار إلى أهمية الهياكل الاجتماعية للتعاون ، معتبرا أن رأس المال الاجتماعي يعتمد على تفعيل العادات والتقاليد والقيم و قد استثمر فيها ونجح ، وكانت النتيجة مشاركة أوسع في الحياة السياسية (الانتخابات بالبرلمان والترشيح والتصويت والمعارضة أحيانا....الخ).

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك بطريق الملاحظة والمشاركة من خلال المعايشة ، فقد أمضى الباحث أكثر من عقدين في ايطاليا لدراسة المجتمع المذكور.

وخلصت الدراسة إلى أن هناك تفاوت ما بين الشمال والجنوب في ايطاليا ، وهذا يعتمد بدوره على المخزون المتراكم من رأس المال الاجتماعي حيث أن هناك تدرج حقيقي في مستويات

المشاركة ما بين الشمال والجنوب ،حيث أن أقل مشـاركة كانـت في الجنوب وتتدرج لتكون الأكثر في الشمال .

وقد قدم لذلك تفسيرا يعتمد عل احتمالين رئيسين وهما:

! الحداثة الاجتماعية الاقتصادية في نتائج الثورة الصناعية.

! المجتمـع المـدني أي أنمـاط المشـاركة الدينيـة والتضـامن الاجتماعي.

10".دراسـة فضـل النقيـب **2006** بعنـوان "**مفهـوم رأس المـال الاجتمـاعي وأهميتـه بالنسـبة للأراضـي الفلسـطينية المحتلة".**

وهــي دراســة اقتصــادية خاصــة بمعهــد أبحــاث السياســيات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) ، قام بها الدكتور فضل الله النقيب وهو عضو باحث في ماس وأستاذ مشارك في جامعة واترلو كندا.

والدراسة من الدراسات الاستكشـافية التـي هـدفت للبحـث فـي مكونات رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية المحتلة ، وتحديـد مؤشـرات وآليـات القيـاس ودوره فـي عمليـة التنميـة الاجتماعية والثقافية .

والحقيقة أنها دراسـة اقتصـادية اعتمـدت قيـاس تـأثير رأس المـال الاجتماعـي علـى النمو الاقتصـادي فقـد اعتبـرت الدراسـة أن رأس المال الاجتماعي كعامل مساعد لعوامل الإنتاج .

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلـي لقيـاس رأس المـال الاجتماعي وذلـك عـن طريـق قيـاس رأس المـال الاجتمـاعي مـن خلال المدخلات والمخرجات .

كما قد أجري مسح شامل لكل من الجمعيات والهيئـات الناشـطة فـي المجتمـع الأهلـي والفلسـطيني وذلـك يشـمل الجماعـات الاقتصــادية والسياســية والثقافيــة والدينيــة والخيريــة و العمالية.....وغيرها.

وبناء على المسح وعلى تحديد علاقة كل جماعة بالمحيط الذي تعمل فيه ومدى وجود إخفاقات في السوق والدولة وتحديد الأهداف التي تسعى الجماعة لتحقيقها ومن خلال تحليل نتائج المسح من خلال استبانه خاصة لقياس هذا التأثير.

وخلصت الدراسة إلى أن لرأس المال الاجتماعي دور مساعد ثانوي في النمو الاقتصادي وليس له دور أساسي وأنه من الصعب جدا قياسه وتقديره ،لذا فإن أفضل النتائج هو تقدير مؤشرات هذا الرأس مال وفي نفس الوقت لا يمكن إسقاطه من مسمى المعادلة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

إن الدراسات السابقة كما أشرنا معظمها غربية ولاحظنا ندرة الدراسات العربية حول الموضوع ، والدراسة الوحيدة التي تناولت الموضوع هي دراسة فضل الله النقيب وهو أستاذ جامعي في جامعة واترلو في كندا، وإن دل ذلك على شيء فأنه يدل على عدم بروز المفهوم في أدبيات العلوم الاجتماعية العربية .

أما الدراسات الأجنبية فاتسمت بالتنوع وكل منها يضع تعريف يتفق مع موضوع الدراسة ، مما يدل أن المفهوم لا يزال يعاني من جدل حول التعريف ،وقد حاولت بعض الدراسات قياس رأس المال الاجتماعي وتقديره من خلال مؤشراته المختلفة .

والحقيقة تعد دراسة بوتنام من أهم الدراسات التي تناولت القياس إلا أن القوانين المستخلصة لاقت نقدا واسعا فرأس المال الاجتماعي ليس فقط مجموع العضويات في الجماعات المختلفة فهو يشمل القيم والمواطنة والتفاعل وكل ما يؤثر في السلوك.

ومن هنا تأتي دراستنا كدراسة عربية جديدة في الموضوع ، تقدم مادة جديدة بالدراسة والتحليل والنقد تمهد لدراسات لاحقة ،كما أن الدراسة تعتمد على تحديد رأس المال الاجتماعي في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للشركة أي على المستوى

الجزئـي تفيـد فـي تحليـل سياسـات العمـل وتلـق الضـوء علـى الجوانب المؤثرة في الحياة الاقتصادية.

3. الإطار النظري :

3. 1: فرضيات البحث وتساؤلاته:

إن دراستنا دراسة استكشافية وصفية تحاول أن تحدد المفهوم وتقيس مستوياته ،لذلك فهي معدة للإجابة عن تساؤلات أكثر من كونها معدة لإجابة عن فرضيات ،ولكنها تنطلق من عدد من الفرضيات العامة الموجهة للبحث أهم عناصره الأساسية، حيث تفترض الدراسة وجود مستوى من رأس المال الاجتماعي في الشركة المدروسة يلعب دورا" في الحياة الاقتصادية للشركة يتمثل في عناصره :

العنصر البشري ، العلاقات الاجتماعية ، القيم ، المشاركة ، الثقة

حيث تفترض الدراسة أن المتغيرات التالية: الجنس ، الفئة الوظيفية، الحالة الزوجية ، وطبيعة العمل في الشركة ومدى وجود وقت فراغ وحجم هذا الوقت ،تلعب دورا كبيرا في وجود هذه العناصر،تحاول الدراسة معرفة هذا الدور.

فالدراسة تعد من الدراسات الاستكشافية لرأس المال الاجتماعي ، تحدد عناصره ومؤشرات قياسه.

وتحاول الدراسة أن تجيب عن التساؤلات التالية:

1- ما هو الرأس المال الاجتماعي وما هي مكوناته وما هي مؤشرات قياسه ؟

2- ما هو سبب الاهتمام العالمي بالرأس المال الاجتماعي ؟

3- كيف يتجلى رأس المال الاجتماعي في شركة الوليد للغزل والنسيج؟

4- وما هو دور رأس المال الاجتماعي في الحياة الاقتصادية للشركة؟

5- أين موقع الرأس المال الاجتماعي في خطط وبرامج الشركة ؟ وكيف يمكن إدراج مكوناته في سياساتها؟

3.2 :المفاهيم العامة المتصلة بمشكلة البحث :

تستخدم الدراسة بعض المصطلحات التي تحتاج إجراء إلى تعريف إجرائي يوضحها ويحدد المقصود منها ، وهي التالية:

1". رأس المال الاجتماعي social capital :

يشكل رأس المال الاجتماعي إشكالية البحث وبتعريف أولي فهو يشير إلى رأس المال الاجتماعي يشير إلى مجموعة القيم الاجتماعية والمواقف التي يتمسك بها المجتمع والتي تحدد سلوك الأفراد وتسهل العمليات التي تنجم عنها تحسن في رفاهية المجتمع.

وبالتالي فهي تشمل التفاعل والتواصل ما بين أفراد المجتمع نوعاً وكماً وتشمل أيضاً المواطنة والمشاركة الاجتماعية والمعايير التبادلية والثقة بين الأفراد والثقة بين المؤسسات.

علما أن له فصل كامل يتناول المفهوم بالتفصيل.

2" . التنمية المستدامة substained development:

تقوم فكرة التنمية المستدامة على أنه لا يجوز للحاضر أن يستهلك المستقبل ، وقد برز هذا المفهوم علي يد اللجنة العالمية المعنية بشؤون البيئة والتنمية من أجل الحفاظ على الصالح وحقوق الأجيال المستقبلية.

3". الراكب المجاني free rider:

هو الشخص الذي يحصل على فائدة من رأس المال الاجتماعي والذي ولده نشاط جماعة ليس هو عضوا فيها ، وبالتالي لم يشارك في دفع أي تكاليف ،ومثال على ذلك الاستفادة التي يجنيها كل فرد من أفراد الحي من الجهود التي يقوم بها بعض أفراده عندما يكونون جمعية تعمل على تحسين أي جانب من جوانب البيئة الاجتماعية أو الأمنية أو الصحية.

ولا بد من الإشارة إلى أن أدبيات الاقتصاد تنظر إلى الراكب المجاني تحت ما يسمى مأساة الأرض المشاع tragedy of the commons وهي تخص الوضع الذي يكون فيه أفراد كثيرون لهم الحق في استعمال مورد واحد محدد (أراضي المراعي ومياه نهر

صيد،.....الخ)،وينتج عن ذلك أن الأفراد يستعملونه أكثر مما هو مناسب بشكل يهدد وجوده المستقبلي ، وإذا قام فرد باستعماله بشكل مقتصد ،فان ذلك لا يعود بالنفع عليه فقط ،ولكن على كل من يستعمله." (النقيب ،مرجع سابق:ص 54)

3". الثقة الكثيفة dense trust :

ويقصد بها الاعتقاد الذي يستند على المعرفة الوثيقة بالشخص من خلال المقابلات المتكررة ،والدورية والتي تقلل تكاليف التعامل وتسهل التعاون.

1- الرئيس المباشر high president :

ويقصد به الرئيس الأعلى وإن كان من نفس المرتبة الوظيفية ،فقد يكون رئيس ورشة أو رئيس وردية أو رئيس قسم أو مدير لإحدى المديريات المركزية أو المدير العام ....الخ ويتلقى العمال منه الأوامر الإدارية والتنفيذية وغيرها ....الخ .

5"- الفردية individualism :

ويقصد بها اهتمام الفرد بمصالحه الخاصة وعدم اعتبار أي مصالح الا لصالحه.

6"- الموارد المهملة idle resources :

وهي تخص الموارد الموظفة في العملية الإنتاجية بقدرة أقل من طاقاتها وهذا يشمل العمال الذين يعملون في أجهزة الدولة ويقدمون جزءا صغيرا من طاقاتهم ، وكذلك المصانع التي تعمل بطاقة أقل من طاقتها .

7" . النشاطات غير المنتجة un productive activities :

وهي النشاطات التي تعود بالنفع على أصحابها دون العودة بالفائدة على المجتمع ، وهذه الأنشطة تشمل كل الأنشطة غير القانونية (السرقة ،الأنشطة التي تسمى الأنشطة الريعية . (rent seeking) والتي تضم كل الأنشطة التي تعمل على توظيف المؤسسات الحكومية والسياسات الخطط للحصول على منافع خاصة.

8" . القابلية الاجتماعية associability:

ويطلق عليها البعض القابلية للمخالطة وهي حقيقية لا تنحصر بالمعنى اللغوي للمفردة قاموسياً بقدر ما تعني في مجال السلوك التنظيمي رغبة وقابلية الأفراد على إخضاع الأهداف الفردية وما يصاحبها في أفعال هادفة جماعية، فالقابلية الاجتماعية هي رغبة الأفراد و قابليتهم على تعريف أهداف جماعية يعملون على إقرارها بشكل جماعي وعنصرها الرئيس هو المشاعر الجماعية والقدرة على تنسيق النشاطات .

4. الإطار المنهجي للبحث :

1. 4:نوع البحث ومنهجه :

تعد الدراسة من الدراسات الاستكشافية الوصفية الميدانية.

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على منهجية تحليل إحصائي لمعطيات كمية لرأس المال الاجتماعي كما تضع مؤشرات لقياس مكوناته وذلك بالاعتماد على تقنيات الإحصاء الوصفي والاستدلالي ، ويأتي استخدام هذا المنهج لأن الدراسة تميل إلى الجانب الاستكشافي لرأس المال الاجتماعي ،كما تستخدم منهج المسح الاجتماعي بالعينة.

2. 4: مجتمع البحث وأطره الزمانية والمكانية:

يتمثل المجتمع الأصلي للدراسة في عمال الشركة (شركة الوليد للغزل والنسيج بحمص).

المجال الزمني : أجريت الدراسة خلال النصف الأول من عام 2009.

المجال المكاني : يتحدد بحدود الشركة الجغرافي المتمثل بموقع الشركة المدروسة الواقع في حمص، شارع حماه، مفرق الصناعة.

3. 4: عينة البحث : حجمها وأسلوب سحبها :

أُستخدمت العينة لصعوبة الاتصال بجميع العاملين وما تكلف هذه العملية من وقت وجهد .

نوع العينة : عشوائية طبقية منتظمة.

أسلوب سحبها :تم سحب العينة بشكل عشوائي من خلال سجلات العاملين في كل قسم وفقا" للفئات الوظيفية من كل قسم سواء القسم المنتج أو غير المنتج بنفس تمثيل الفئات للمجتمع المبحوث.

حجم العينة: 350مبحوثا" .

نسبة تمثيل العينة للمجتمع الأصلي: 23 %

وحدة التحليل: العامل في المؤسسة المذكورة.

حجم المجتمع الأصلي:جميع العاملون في الشركة ويبلغ عددهم 1556 عاملا .

والجدول التالي يبين توزع أفراد العينة حسب الفئة والجنس في كل قسم:

جدول1 .1

توزع أفراد العينة حسب الفئة والجنس في كل قسم

القسم الفئة- الجنس		القسم المنتج	القسم غير المنتج	المجموع	نسبة مئوية للتمثيل في العينة
الفئة الأولى	ذكر	7	1	8	%3.6
	أنثى	4	1	5	
	مجموع	11	2	13	
الفئة الثانية	ذكر	38	6	44	%15.6
	أنثى	8	2	10	
	مجموع	46	8	54	
الفئة الثالثة	ذكر	1	0	1	%1.2
	أنثى	2	1	3	
	مجموع	3	1	4	
الفئة الرابعة فأكثر	ذكر	217	36	253	%79.6
	أنثى	22	4	26	
	مجموع	239	40	279	
المجموع	ذكر	263	43	306	%100
	أنثى	36	8	44	
	مجموع	299	51	350	

المصدر: الدراسة الميدانية

4.4:طرائق وأدوات جمع المعطيات وتحليلها :

1"- معطيات البحث وطرائقها:

لكون الدراسة استكشافية وصفية لرأس المال الاجتماعي تتطلب ذلك الاعتماد على ثلاث أنواع من المعطيات :

! معطيات نظرية لرأس المال الاجتماعي .

! معطيات ميدانية عن رأس المال الاجتماعي في الشركة.

! معطيات عن الوثائق والملفات المؤرشفة في الشركة.

2"- أداة جمع المعطيات الأساسية (استمارة المسح):

أداة الدراسة :لقد أملت طبيعة الدراسة تطوير استبانه خاصة تنسجم مع متطلبات الدراسة بحيث تقوم على أساس تحقيق أهداف الدراسة ، قد تم ذلك من خلال استبانه أولية استطلاعية تم التوصل إليها عن طريق الحوار واللقاء مع أفراد مجتمع الدراسة، حيث استمر هذا اللقاء حوالي أربع أسابيع ، وبعد التأكد من صدق الأداة و الاستبانة تمت صياغة الأسئلة على شكلها النهائي ، كما تعتمد أسلوب الملاحظة والمقابلة بالإضافة إلى تحليل البيانات والملفات والخطط في الشركة.

- صدق الأداة :تم التأكد من صدق الأداة من خلال عرضها على مجموعة من الباحثين من أساتذة علم الاجتماع في كلية الآداب بدمشق وقد حظيت بقبول الأساتذة وهذا ما يعرف بالصدق الظاهري فقد تم إضافة وحذف بعض الفقرات وفقا لأراء لجنة المحكمين الذين يتصفون بالخبرة والمعرفة في مجال البحث العلمي بحيث تؤدي الاستبانة الغرض المطلوب منها .

- ثبات الأداة: ويقصد به دقة المقياس في القياس أو الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه وطراده فيما يزودنا به من معلومات.

ويحصل الثبات من طرق عديدة وقد تم استخدام (الاختبار وإعادة الاختبار) من خلال تطبيقها على عينة من خارج عينه البحث

بلغت 15 أفراد وأعيد عليهم التطبيق مرة أخرى بعد أسبوعين وبحساب معامل ارتباط بيرسون اتضح أنه يساوي 0,87 وهو معامل ارتباط دال عند مستوى 0.05 .

أما صدق المحتوى فقد تم التأكيد منه بصياغة الاستمارة وفق الإطار النظري للدراسة.

3"- طرائق وأساليب التحليل : لتحقيق هدف البحث واختبار صحة فرضيته، تم استخدام الجداول الإحصائية العادية و والنسب المئوية ،كما تستعمل المؤشرات الوصفية الأساسية ومعاملات الارتباط بالإضافة إلى الأشكال البيانية للتوضيح،كما تستعمل في قياس رأس المال الاجتماعي النسب المئوية ، معتمدين على البرنامج الإحصائي Spss والبرنامج Excel**.**

الفصل الثاني

رأس المال الاجتماعي : مفهومه وأهميته في تنمية المجتمع وتطوره - رؤية نقدية

_ المحتويات _

مقدمة

1.نشأة المفهوم وتطوره :

1. 1 :ظهور المفهوم وتطوره واشكاليته وصوره المتعددة.

1. 2: مفهوم رأس المال الاجتماعي في أدبيات العلوم الاجتماعية.

1. 3: أهمية رأس المال الاجتماعي وعلاقته بالأشكال الأخرى لرأس المال.

2.بنية رأس المال الاجتماعي ووظائفه:

2. 1 :عناصر رأس المال الاجتماعي.

2. 2: وظائف رأس المال الاجتماعي .

2. 3: توليد رأس المال الاجتماعي.

2. 4: نماذج بناء رأس المال الاجتماعي.

2.5: محددات بناء رأس المال الاجتماعي ومعوقاته.

2.6: رأس المال الاجتماعي في الممارسة الإدارية .

2.7: رأس المال الاجتماعي في المنظمات .

3. قياس رأس المال الاجتماعي:

3.1: أهمية القياس ومناهج القياس .

3.1: نماذج القياس.

4. أهمية رأس المال الاجتماعي التنموية:

4.1:رأس المال الاجتماعي والتنمية.

4.2:رأس المال الاجتماعي والتنمية المستدامة.

4.3:رأس المال الاجتماعي والجنوسة.

مقدمة:

يعد رأس المال الاجتماعي من المفاهيم المعاصرة والتي بدأ الباحثون والأكاديميون يركزون عليها لكونها تشكل ثروة كامنة في بناء المجتمع وعلى الرغم من أن هذه الثروة كامنة وجد جوهرية إلا أنه لا يوجد اتفاق حول رأس المال الاجتماعي ،فرأس المال الاجتماعي مفهوم معقد ومتشابك وله اشكاليته وكان من الضروري عرضها بالإضافة إلى صعوبة القياس.

يتناول الفصل مفهوم رأس المال الاجتماعي وتطوره ويناقش المفهوم في أدبيات العلوم الاجتماعية ورؤية الباحثين له وتطوره وكذلك اشكاليته المنهجية كمفهوم حديث وتطوره في الأدبيات الاجتماعية .

كما يعرض الفصل أهمية رأس المال الاجتماعي كشكل من إشكال رأس المال وعلاقته بالأنواع الأخرى من أشكال رأس المال .

ويتناول الفصل بنية رأس المال الاجتماعي وعناصره وكيف يتجسد الرأس مال الاجتماعي وما هي عناصره الأساسية ؟ وكيف نجدها ؟ فرأس المال الاجتماعي كما أشرنا مفهوم معقد من الصعب تحديده ،كما يتناول الفصل الوظائف المختلفة لرأس المال الاجتماعي على مستوى الأفراد والجماعات والمجتمع .

بالإضافة إلى كيفية توليد رأس المال الاجتماعي وبنائه وبيان محددات بناءه التي تشمل العوامل المؤثرة في البناء الاجتماعي ، فالاهتمام ببناء رأس المال الاجتماعي يعد سبيلا لتطوير رأس المال الاجتماعي والذي يعد أساسا من أساسيات التطوير والتقدم .

وكذلك يعرض أهم الممارسات الإدارية للاستثمار في رأس المال الاجتماعي، فلكونه رأس مال لابد من الاستثمار فيه والاستثمار يتطلب عرضا لرأس المال الاجتماعي في منظمات الأعمال .

كما إن للقياس دورا" كبيرا"في تحديد رأس المال الاجتماعي فالفصل يتناول كيفية القياس ونماذج القياس التي تعتمد لدى بعض الباحثين وتضع الدراسة مقترحا" لدراسة رأس المال الاجتماعي .

وتناقش الدراسة الأهمية التنموية لرأس المال الاجتماعي والدور الذي يقوم به رأس المال الاجتماعي في التنمية من خلال الاعتماد على نسق قيمي وأخلاقي يدعم العلاقات والتفاعلات المتبادلة ويعزز مساهمة الثقة الواجب توفرها وتفعيل العدالة والمساواة فالتجارب العالمية في القياس تؤكد أنه لا نجاح للتجارب التنموية في غياب رأس المال الاجتماعي، فرأس المال الاجتماعي يلعب دورا أساسيا في التنمية والتنمية البشرية المستدامة.

1.نشأة المفهوم وتطوره :

1 .1:ظهور المفهوم وتطوره واشكاليته وصوره المتعددة:

1".ظهور المفهوم رأس المال الاجتماعي:

يعـد جـون دوي Johan Dewey أول مـن اسـتخدم رأس المـال الاجتمـاعي كاتجـاه عـام فـي المدرسـة والمجتمـع عـام (1899) ورغم ذلك لم يحدد مفهوم له، حيث أشاربه إلـى الاتصـال للتعبيـر عن رأس المال الاجتماعي واستخدمه من خلال تغيير المعلومـات وتحديد المشكلات ومواجهتها وإدارة الصراع وحيث ترتبط العلاقـات الاجتماعيـة بالقـدرات الفرديـة وبـذلك فقـد اسـتخدم رأس المـال الاجتماعي المفهوم دون تحديد . (السروجي، 2009:ص 11)

وقد قصدت ليدا هانِ فان أنه تلك الأصول المعنوية التـي تحسـب في الحياة اليومية للناس مثل النيـة الحسـنة، التعـاطف، الاتصـال الاجتماعي بين الأفراد والعائلات الذين يشكلون وحدة اجتماعية. (Winter,2000,p1) ، ومن ثم لم يطرح المفهوم حتى عام /1960 / حيث طرحه جان جاكوبز Jan Jacobs في خطة عمل له و أشـار بـه إلـى الشـبكات الاجتماعيـة الداخليـة فـي المجتمـع التـي تصـف العلاقات الاجتماعية بين الأفراد بعضهم البعض والتعاون والتنسيق القائم في المجتمع.

وقـد تطـور المفهـوم وشـهد ولادتـه الحقيقيـة علـى يـد جـيمس كولمان من خلال متابعته بمعهد الأبحاث الديمقراطية فـي جامعـة شيغاغو.

وحقيقة وفي نفس الفترة وتحديداً فـي عـام 1986 ظهـر المفهـوم عند عـالم الاجتمـاع الفرنسـي بيـر بورديـو فـي أعمالـه المتعلقـة بالمسرح الاجتماعي الأوربي.

وقـد تـردد هـذا المفهـوم كثيـراً لـدى علمـاء الاجتمـاع فـي أمريكـا الشـمالية فـي فتـرة التسـعينات ولاسـيما لـدى جـين لـوري فـي شرحه لنظرية الدخل الاقتصادي.

وبالحق أن المفهوم قد تبلور بشكل واضح علـى يـد روبـرت بوتنـام أحـد علمـاء السياسـة وأسـتاذ فـي جامعـة هارفـارد مـن خـلال

دراسته للديمقراطية في المجتمع الإيطالي، وأبحاثه المتعددة حول المشاركة المدنية والمجتمع المدني و رأس المال الاجتماعي كما شرح المفهوم من قبل فرانسيس فوكوياما من خلال تناوله للاقتصاديات العالم وطرحه مفهوم الثقة.

والجدير بذكره أن الكتابات العالمية التي تناولت مفهوم رأس المال الاجتماعي وعلاقته بالمجتمع والاقتصاد كثيرة للغاية، فيما نشهد قلة وندرة للغاية في الدراسات العربية.

2".إشكالية المفهوم :

رغم تعدد الكتابات والدراسات خلال السنوات الأخيرة إلا أن هناك تعدد في الرؤى حول مفهوم رأس المال الاجتماعي،مما يعكس أن الإسهام العلمي ما زال متواضعاً ولم تصل هذه الكتابات إلى نظرية حاسمة لرأس المال الاجتماعي.

" إن معظم التعاريف بمفهوم رأس المال الاجتماعي جاءت في مجتمعات غربية وحتى الآن لم يتم تحديد وتحليل رأس المال الاجتماعي في الدول النامية حتى يمكن التوصل لنظرية قاطعة لرأس المال الاجتماعي قادرة على تفسير الواقع".(السروجي،2009:ص25)

معظم الكتابات إن لم يكن جمعيها لم تركز على دراسة وتحليل التغيرات التي تطرأ على رأس المال الاجتماعي في أي مجتمع من المجتمعات ولكن جاء معظمها في الدول المتقدمة تصور وتشخص واقع زمني محدد لرأس المال الاجتماعي مما يصعب معه تحديد مفهوم ونظرية لرأس المال الاجتماعي.

بالإضافة إلى تباين تخصصات المهتمين برأس المال الاجتماعي في الأطروحات والدراسات مما يزيد إشكالية تحديد المفهوم لتباين اهتمامات المتخصصين.

ويمكن بناء على ما سبق تُحدد إشكالية المفهوم في:

أ- **إشكالية إيديولوجية:**

تجاهلت الافتراضات التي نهضت عليها أغلب الأطروحات والدراسات خصوصية البناء الاجتماعي في الدول النامية وكذلك التغيرات التي تطرأ على هذا البناء الاجتماعي.

والعوامل والمتغيرات المختلفة كدولة الرفاه الاجتماعي والعولمة ونقل القيم والنماذج الثقافية والتقاليد والمحاكاة وغيرها من العوامل التي تؤثر إيجاباً أو سلباً على تماسك أو انهيار وهدم البنى التحتية للبناء الاجتماعي أو تنمية المجتمع ".

(السروجي،2009: ص 26)

فهل العولمة تؤثر في نقل هذا الرأس مال وتنقله عبر الحدود؟ وهل ثمة تأثيرات وبصمات لليبرالية الجديدة في تحديد المفهوم وتحديد ماهيته.

1- بالإضافة إلى اختلاف إيديولوجية الباحثين أنفسهم وتخصصاتهم في تحديد ماهية رأس المال الاجتماعي وتباين وجهات نظرهم لتماسك البناء الاجتماعي والعلاقات والتفاعلات الاجتماعية في المجتمع.

ب- **إشكالية نظرية:**

توجد إشكالية حقيقية في كيف يمكن تحديد مفهوم ونظرية لرأس المال الاجتماعي تحقق توازناً بين الدولة والسوق؟

هذا التوازن المناسب يحقق ثقة أفراد المجتمع ويفعل ويدعم العلاقات الاجتماعية والتفاعلات الاجتماعية بين الناس ويحدد الظروف التي يمكن في ظلها بناء شبكات اجتماعية فاعلة في المجتمع في توازن مع دور الدولة.

وكيف يمكن إحداث تكامل جزئي بين عناصر الأنواع المختلفة لرأس المال؟

فالأدبيات لم تستطع الإجابة على هذا التساؤل بدقة وحسم.

كما أن مفهوم المجتمع لم يتم تحديده بدقة ومازال يخضع لتحيزات إيديولوجية تؤثر على هذا المفهوم ووجود ازدواجية بين الفكر والواقع.

ج. إشكالية منهجية:

تتمثل في قياس رأس المال الاجتماعي وصعوبة قياسه بدقة ولا توجد أدوات لقياسه على درجة عالية من الصدق والثبات يمكن الاعتماد على نتائجها.

فمن الصعب قياس الثقة والعلاقات الاجتماعية والمجتمع المدني بمؤسساته وتفاعلاته المختلفة وتوازناته.

وصعوبة استخدام المناهج المعروفة في علم الاجتماع كالمنهج التاريخي والمنهج المقارن وصعوبة استخدامه المنهج الوصفي، بالإضافة إلى سطحية أدوات القياس وقد يرجع ذلك إلى تباين المفهوم بين الباحثين بتخصصاتهم وأيديولوجيتهم المختلفة.

2".صور رأس المال الاجتماعي:

تتعدد أشكال وأنماط رأس المال الاجتماعي تبعاً لمستويات العلاقات ما بين الأفراد والجماعات ولذلك هناك تقسيم ثلاثي حسب السيد بوتنام لتلك الأنماط على النحو الآتي:

أ- رأس المال الاجتماعي المترابط Boding Social Capital :

يعبر عن الروابط والعلاقات بين المجموعات المتجانسة والتي يكون منشأها العائلة أو الدين وهذه الروابط والعلاقات ودورها في تحقيق منافع الحصول على امتيازات وذلك في ظل الأوضاع المجتمعية المعقدة في الوقت الحاضر. (عبلة، 2003:انظر ص 7 – 8)

إن رأس المال الاجتماعي المترابط ينطوي على جانب ذاتي في العلاقات غير الرسمية المتمثلة في علاقات القرابة والصداقة والعمل والجوار ويلزم أن تكون تلك العلاقات داخل طابع تبادلي تقوم على الثقة وتنطوي على قيم ومشاعر ايجابية .

ب- رأس المال الاجتماعي العابر Bridging Social Capital :

يعتبر هذا النمط من رأس المال الاجتماعي من الروابط بين الجماعات المختلفة سواء أكانت دينية أم اجتماعية أم عرفية ويعتمد هذا النوع من رأس المال الاجتماعي على الارتباطات التي تنشأ بين أفراد المجتمع ويمكن من خلالها تكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية ومن نماذجه العلاقات التي تترتب على عضوية الأفراد داخل مؤسسات المجتمع المدني". انظر (عبلة، 2003: ص ص 7 – 8)

ج- رأس المال الاجتماعي الرابط Linking Social Capital:

يشير في جوهره إلى الروابط والشبكات في نظام متدرج ويؤسس على اختلاف المركز الاجتماعي أو السلطة،ومن أمثلة هذا النوع رأس المال الاجتماعي في الشبكات المتضمنة وفي علاقة بعض الجماعات بالدولة أو بالوكالات الأخرى.(حجازي، 2006: ص 10)

2. 1: مفهوم رأس المال الاجتماعي في أدبيات العلوم الاجتماعية:

حقيقة لا يوجد اتفاق حول مفهوم رأس المال الاجتماعي و تتعدد التعاريف بتنوع الأبحاث و الدراسات الواقع أن كل دراسة أو بحث أو كتاب حول المفهوم يستعمل تعريفاً خاصاً به.

ويمكن تحديد عدد من المفاهيم التاريخية التي توضح مفهوم رأس المال الاجتماعي كما يلي:

- **هانِ فان Hanifan 1920:**

يشكل رأس المال الاجتماعي تلك الأصول المعنوية التي تحسب في الحياة اليومية للناس مثل النية الحسنة، التعاطف، والاتصال الاجتماعي بين الأفراد والعائلات الذين يشكلون وحدة اجتماعية. انظر (Winter, 2000 : p 1)

فهو يحدد رأس المال الاجتماعي في شكل استخدامه ولا يعكس ذلك مصطلح رأس المال المتوافق مع مضمونه وهو لا يعكس الحالة الحقيقية أو الاستعداد الشخصي ولكن أبعد من ذلك بكثير فأنه يعكس الحياة و الاتجاهات في الحياة اليومية للناس والعلاقات بين الأفراد والأسر التي تصنع الوحدة الاجتماعية، فالعلاقات الاجتماعية والشعور بالسعادة والقيادة الناضجة رأس مال اجتماعي توجه لتحسين حالة المجتمع وذلك من خلال عضوية المؤسسات والأسر والعلاقات والروابط الاجتماعية في الجماعة والأسر، وعلاقات الجيرة وعليه يكون رأس المال الاجتماعي الذي يشبع الحاجات الاجتماعية ويبين استدامة وتحسين الحياة للمجتمع ككل.

- **جاكوبز Jacobs 1960 :**

رأس المال الاجتماعي هو الشبكات الاجتماعية الداخلية في المجتمع التي تصف العلاقات الاجتماعية بين الأفراد بعضهم البعض والتعاون والتنسيق القائم في المجتمع.(انظر Jacobs, 1961 :p 20)

- **بيير بورديو Pierre Bourdieu 1983:**

يميز بيير بورديو بين أشكال رأس المال أشكال الرأسية لرأس المال الاقتصادي الاجتماعي والثقافي.

ويعرف دُوُر رأس المال الاجتماعي بأنه مصدر شامل واقعي وكامن للعمل الجماعي والذي تذوب منه عضوية الفرد في الجماعة وتعتمد بشكل مباشر على الشبكات الاجتماعية . انظر (Bourdieu, 1986 :p 2)

إن مفهوم رأس المال الاجتماعي عند بورديو يتعلق بـ اللافهم حول كيفية رسم الأفراد وشكلهم لرأس المال الاجتماعي في

إطــار تحســين البنــى الاقتصــادية لــواقعهم فــي مجتمعــاتهم الرأسمالية.

" ويشــدد بورديــو فــي أن مثــل هــذه المجتمعــات أن رأس المــال الاقتصادي هــو الأســاس وأن اهتمامــه بــالرأس المــال الاجتمــاعي والثقــافي يــأتي فــي كونهــا أداة زيــارة دخــل الأفــراد". (الســروجي، 2009: ص 18) إن بورديو يركز في مفهومه على التحليل المنطقي وخاصة نوع رأس المــال ووظــائف المؤسســات كالأنديــة، وللأسرة موقع هام في تحليل رأس المال الاجتماعي واستشــارة وتحليل المؤسسات في المجتمع وقوة السلطة التي يقوم عليها رأس المال الاجتماعي كمبدأ من مبادئها.

"إن رأس المال الاجتماعي عند بورديو يتناسب مع حجم الشــبكة وحجم رأس المال المملوك من قبل الأفراد داخل الشبكة ". (أبو زهر، 2008: ص 14)

إن مفهــوم رأس المــال الاجتمــاعي عنــد بييــر بورديــو يشــمل رأس المال الشرف والاحترام الذي عادة لا يستغنى عنه إذا رغــب أحــد في لفت انتباه الزبائن فــي مواقــع اجتماعيــة مهمــة والتــي تخــدم كالعملة تماماً في الحياة العامة.

- **لوري Loury 1997 :**

يأتي اهتمامه برأس المــال الاجتمــاعي فــي إطــار شــرحه لنظريــة الدخل الاقتصــادي " ويــرتبط رأس المــال الاجتمــاعي بــرأس المــال البشري في المجتمع الديمقراطي حيــث تــزداد الفــرص والحقــوق والمســاواة فــي الفــرص أمــام النــاس فــي المجتمــع.(انظــر , lin) 1999:30

- **سكلست Schlisht 1984:**

رأس المــال الاجتمــاعي هــو القــيم الجماعيــة الداخليــة للمجتمــع ويــرتبط بالتكلفــة والضــبط الاجتمــاعي ويــدعم جهــود أي نســق اقتصادي قدرات الناس في إطار قواعــد يحــددها النــاس بأنفســهم كرأس المال المتعدد ورأس المال المنطقي بما يعكس قــيم البنــاء التنظيمي في إطار الشق الاقتصادي.

(انظر lin , 1999: 30)

- **جيمس كولمان James Coleman 1984 :**

لا يعرف جيمس كولمان رأس المال الاجتماعي ماذا يكون بل ماذا يفعل أي وظيفته فهو يرى أن تنوع العناصر التي تتألف من تركيب اجتماعي ويسهل عملية خلق الأفعال بين التراكيب الاجتماعية.
وذلك أن لرأس المال الاجتماعي خاصيتان عامتان هما:
- يتضمن بعض سمات البناء الاجتماعي ويعطى تسهيلات محددة لأعمال وجهود الأفراد داخل هذا البناء.
- يشبه رأس المال الاجتماعي الأنواع الأخرى من رأس المال فيدعم رأس المال الاجتماعي الوصول لأهداف معينة ويشبه في ذلك رأس المال الطبيعي والبشري.
"إن مفهوم رأس المال الاجتماعي عند كولمان مفهوم يسهل طريقة الحدث الاجتماعي لكن مع ذلك فهو يرى أن المجتمع سيكون أفضل نتيجة تعتمد على الاستحداثات الفردية.
فرأس المال الاجتماعي يشمل العلاقات الاجتماعية الأفقية الناشئة عن النشاط المحلي المجتمعي لتحقيق الأهداف المشتركة".(sobel , 2002 : 4)

ويشير كولمان أن رأس المال الاجتماعي يتألف من الالتزامات والتوقعات وقنوات المعلومات والمعايير والقرارات الفاعلة التي تتخذ أو تشجع أنواع محددة من السلوك والتي توجد بالعلاقة ما بين الأفراد.
ويتفق الباحثون في أن العلاقات الاجتماعية تشكل لب رأس المال الاجتماعي من أجل الأهداف المشتركة في الجماعات والمنظمات.
إن كولمان كما أشرنا يعرف رأس المال الاجتماعي بوظيفته لا بذاته فهو يرى أن رأس المال الاجتماعي مصدر موثوق لفهم دور المعايير والقرارات المتخذة ضمن العائلة وشبكات الجماعة التي تسهل الوصول لرأس المال البشري وكذلك لفهم الاختلاف في دور العائلة ،حاله حال بورديو الذي يرى أن رأس المال الاجتماعي وسيلة لزيادة مصادر الأفراد ويختلف عنه من حيث أنه ينظر إلى أن هذه الزيادة لا تتحقق نتيجة لاستثمار مقصود وإنما أنشطة غير مقصودة.

والجـدير بـذكره أن كولمـان ينطلـق فـي تعريفـه لـرأس المـال الاجتماعي من حقيقة " أن رأس المال الاجتماعي لا يتجسد في جملة المعارف والأدوات أو الآلات بل في جملة المعارف والمهارات التـي يملكهـا البشـر ويـرتبط بقـدرة المـواطنين علـى الاجتمـاع والتواصل مع بعضهم البعض "(فوكوياما، 1998: ص 16)

إن مصطلح رأس المال Capital وهو جزء من المفهـوم ويعـد مصـدراً وعاملاً داخلياً لإيجاد التسهيلات والنصف الآخر من المفهـوم Social يعكس احترام العلاقات والتنظيمات الاجتماعيـة لتحقيـق الأغـراض الاقتصادية للنسق الاقتصادي.

- **روبرت بوتنام Rupert Putnam 1995 :**

يعتبر بوتنـام مـن أهـم الكتـاب الـذين أعطـوا رأس المـال حقـه وأن تبلور المفهوم كان على يديـه ويـأتي اهتمـام بوتنـام بـرأس المـال الاجتمـاعي فـي إطـار المسـتوى التحليلـي الـذي يسـاند ويـدعم المؤسسة الديمقراطية والتطور الاقتصادي.

إن إدارة بوتنام لمفهـوم رأس المـال الاجتمـاعي تختلـف عـن إدارة كولمان و بورديو يعرّف" رأس المال الاجتماعي الثقة في المعـايير والشبكات الاجتماعيـة والمؤسسـات التـي تسـاعد فـي الحصـول على القوة والموارد ومن خلالها تضع القرارات الخاصـة بالسياسـة". انظر (Putnam , 2000: p 4)

"ويرجـع بوتنـام إلـى أن المؤسسـات والعلاقـات والعـادات التـي تشكل حجم التفاعلات الاجتماعية داخل المجتمع ونوعيتها تدخل في تكوين رأس المال الاجتماعي." (النقيب، 2006: ص 2)

لذا فالتماسك الاجتماعي أمر محوري للمجتمعات لتنهض اقتصادياً على اسـتمرارية التنميـة لأن رأس المـال الاجتمـاعي لـيس فقـط مجموع المؤسسات التي تعزز المجتمع بل يمتـد ليشـمل الـروابط التي تربط بين كل منهم.

يميز بوتنام " ما بين المقومات الإيجابيـة لـرأس المـال الاجتمـاعي في المواطنين الأفراد والمجموعات التي تـدعم إنتاجيـة وتماسـك المجتمع، في حين أن المجموعات التي تسـعى لتحقيـق مصـالح

ذاتية خالصة تشكل رأس المال سلبي أو عن على المجتمع." (النقيب، 2006: ص 2)

ويرى بوتنام أن الركيزة الأساسية لرأس المال الاجتماعي تكمن فيما تحمله الشبكات الاجتماعية من قيمة ومن هنا يشير رأس المال الاجتماعي إلى القيمة المجتمعية لكل من الشبكات الاجتماعية ورغبة كل من هذه الشبكات في مساعدة بعضها البعض.

" ويعكس رأس المال الاجتماعي ميزات التنظيم الاجتماعي وما سبب نجاح الديمقراطية في إيطاليا الحديثة إلا نتيجة للاستثمار برأس المال الاجتماعي عندما صور القابلية الاجتماعية وخلق الثقة شرطين مسبقين للنمو الاقتصادي". (العنزي ، 2009: ص 366)

- **فوكوياما Frances fukyama (1998-1995):**

يشير فوكوياما إلى أن رأس المال الاجتماعي قد أعطي عدداً من التعاريف المختلفة والتي تخلط ما بين رأس المال الاجتماعي وما بين شرحه، وهو يستخدم التعريف الذي يرى فيه أن رأس المال الاجتماعي المعيار الرسمي الذي يعزز التعاون بين شخيص أو أكثر. انظر (أبو زهر، 2008: ص 6)

وحقيقة أن فوكوياما يستخدم التعريف الذي استخدمه كولمان ويشير إلى " أن العجز الاقتصادي سببه العجز في رأس المال الاجتماعي كما أسماه جيمس كولمان أي قدرة المواطنين على العمل ضمن جماعات ومنظمات من أجل تحقيق أهداف مشتركة (fukyama,1955: p20)."

ويرى فوكوياما أن رأس المال الاجتماعي ليس إلا قوة تنبثق في المجتمع نتيجة لتغلغل الثقة فيه أو في بعض قطاعاته على أقل تقدير ويتجسد في العائلة أو في الفئات الوسيطة القائمة بينهما.

و يرى فوكوياما أن "رأس المال الاجتماعي يتميز عن سواه بأن وجوده وانتقاله يتم عبر الأجيال من خلال آليات ثقافية متعددة مثل الدين والتقاليد والأعراف والعادات التاريخية وأن عملية التراكم في رأس المال الاجتماعي تختلف عن تراكم رأس المال

فهي عملية ثقافية وغامضة في كثير من النواحي".(فوكوياما، 1995: ص 3)

- **وول كوك wool cock 1997 :**

يحدد رأس المال الاجتماعي كمعلومات وثقة ومعايير للتبادل عندما يكون الفرد في شبكة علاقات اجتماعية وتكون الفرصة للمنفعة المتبادلة وعند تجميع الأعمال.(cock , 2000 : p 4)

- **البنك الدولي World bank:**

يعكس رأس المال الاجتماعي نوعية وكمية العلاقات ومعايير المؤسسات التي تشكلان المجتمع ولا يعكس التفاعلات الاجتماعية و رأس المال الاجتماعي المؤسسات التي يعتمد عليها المجتمع فقط، و لكن يعكس كذلك الرابطة التي تجمع الأفراد سوية . (World Bank, 1999: p 9)

- **نان لاين Nan lin (1999-2000):**

ينظر إلى رأس المال الاجتماعي بمدخل فردي باعتباره استثمار في العلاقات الاجتماعية من خلال العائدات المتوقعة في السوق.وهذا المفهوم يتضمن مفاهيم بعض الآخرين بير بورديو ، كولمان ، بونتام. (Ben, 2003: P 30)

- **د. علي الطراح 2004:**

حدد مفهوم رأس المال الاجتماعي على أنه معيار ظرفي ومحلي غير رسمي مفيد في التعاون الحاصل ما بين الأفراد ضمن الزمان والمكان لتحقيق غايات أفضل وهو ناتج ثانوي عن النظم الاجتماعية والثقافية ومنها الدين والعادات والتقاليد والخبرات التاريخية المشتركة والتراث وغيرها من النظم .(الطراح، 2004: ص7)

ويرى د. الطراح أن رأس المال الاجتماعي ينشأ من تفاعل الفكر فهو يؤدي إلى إيجاد نوع من الحياة الاجتماعية المنظمة والمؤسساتية والتي هي ضرورية لنجاح الحكومات النامية والمتحولة تحديداً وكذلك الديمقراطيات الحديثة.

بمعنى أن مفهوم رأس المال الاجتماعي مفهوم ضروري وهام بالنسبة للمجتمعات التي تقتبس مرحلة تحول اقتصادي وكذلك الديمقراطيات الناشئة والحديثة.

- **د. محمد عابد الجابري:**

يرى أن رأس المال الاجتماعي يشتمل على مجموعة الصيغ الاختيارية للنظم الاجتماعي فهو يضع القواعد والآليات التي تنظم سلوك الأفراد والجماعات وهم بصدد إشباع حاجاتهم وخدمة مصالحهم وتحقيق أهدافهم ويندرج في ذلك المؤسسات الاجتماعية ومنها العائلة أو الجماعات القرابية الأولى التي تشبع حاجات الأفراد المختلفة المادية والمعنوية والوجدانية وكذلك النظام الاقتصادي الذي يعبأ وينظم نشاط الأفراد وكذلك النظام السياسي الذي يوفر الأمن الداخلي والدفاع الخارجي لهذا الكيان البشري والجماعي . انظر(الجابري، 1995: ص 112).

- **د. أحمد زايد 2006:**

إن رأس المال الاجتماعي يتضمن العلاقات والمواقف والقيم الإيجابية المتمثلة في التعاون والتضامن والثقة فيما بين الأفراد وحب الخير والرغبة في مساعدة الآخرين، كما يشتمل على المؤسسات والمنظمات التي تحكم التفاعلات والعلاقات ما بين الأفراد والتي قد تساهم في تحقيق التطور ا والاقتصادي. انظر (زايد، 2006:ص 7)

- **د. العنزي 2009:**

إن رأس المال الاجتماعي مفهوم معاصر وأساسي في إدارة الموارد البشرية ومورد معنوي واعتباري وأخلاقي يهتم بمزايا التنظيم الاجتماعي وتحقيق الألفة والتعاون والتنسيق الفعال لموارده المطلوب الاستثمار فيها على أحسن وجه . انظر(العنزي، 2009: ص 366)

- **د. فضّل الله النقيب 2006:**

يشير رأس المال الاجتماعي إلى الآثار البرانية التي تنشأ من تفاعل الأفراد في القطاع الأهلي مع بعضهم بعضاً في جماعات أو هيئات أهلية غير حكومية تهدف إلى إنتاج سلع وخدمات عامة

تعوض عن إنفاق القطاع العام أو الخاص في إنتاجها أو مكملة لها في حال إنتاجها بشكل ناقص.(النقيب، 2006: ص 71)
وينظر د. النقيب إلى رأس المال الاجتماعي كمصطلح مساعد في الحياة الإنتاجية ويأتي اهتمامه به لعلاقته بالنمو الاقتصادي.

- **تعريف الموسوعة الجغرافية:**

يتحدد رأس المال الاجتماعي في:

1- مجموعة من الترتيبات المؤسسية كالمدارس والمستشفيات المرتبطة بالمجتمع أكثر من ارتباطها بالأفراد ويعتمد ذلك على مفهوم كولمان.

2- العلاقات الواقعية بين الأفراد المحليين داخل الإطار الأسري والمجتمعي جنباً إلى جنب في الإطار التعليمي والثقافي والمصادر المعبرة عن المجتمع و رأس المال الاجتماعي قوة للنمو والتطوير الاقتصادي والأفكار المؤسسية. (كولمان ،1995: ص 113)

- **تعريف موسوعة العلوم السياسية:**

يعكس رأس المال الاجتماعي شبكة العلاقات الاجتماعية والنظم المجتمعية والمعايير ومستويات الثقة الفردية والجماعية وزيادة مستويات هذه الثقة والتي تدعم السلطة.

ويوجد أنواع مختلفة لرأس المال (الاقتصادي ، الثقافي ، الاجتماعي) ويركز رأس المال الاجتماعي على مصادر واقعية لزيادة التفاعلات وشبكة العلاقات الاجتماعية التي تدعم بناء قوة الصفوة وعلاقات السلطة والمسؤولية والبنية السياسية في المجتمع.

وبذلك رأس المال الاجتماعي هو جملة القيم الجماعية والمعايير الأخلاقية والتقاليد التي تحدد العلاقات الاجتماعية والتفاعلات المتبادلة والتعاون و مستويات الثقة الفردية والجماعية التي تحكم إطار التنظيمات والروابط وشبكة العلاقات الاجتماعية كمورد لتمكين وتقوية الناس لتحقيق الأهداف المجتمعية.

وبالنتيجة خلال السنوات الماضية القليلة، ُكتبت الكثير من المقالات والدراسات الخاصة برأس المال الاجتماعي ولعل نقطة

البدء كانت في الولايات المتحدة الأمريكية حيث ركزت غالبية هذه المقالات على تحديد التعريف وفق كل دراسة على حدة.
إلا أن الجذور التاريخية للمفهوم ترجع إلى أبعد من ذلك فقد ظهرت فعليا في أعمال كل من ماركس و انجلز حول التكافل وأفكار دوركايم عن غرس القيم وماكس فيبرعن تقوية الثقة وكذلك كتابات سيملس حول مفهوم التعاملات أو الصفقات التبادلية.
لقد نجح رأس المال الاجتماعي بجذب الأنظار إليه بدرجة كبيرة جعلت البعض يربط بين وجوده وندرته وبين التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالمجتمعات المعاصرة.
فقد شهدت الفترة الماضية زخماً فكرياً على المستويين الأكاديمي والنظري فيما يتعلق بالجدل المستمر حول هذا المفهوم ويمكن الرجوع لأعمال السيد بوتنام المتعددة فإن الولادة الحقيقة لهذا المفهوم كانت على يديه وذلك عام (1995).
إلا أن عمله الرائد المسمى (كيف تنجح الديمقراطية) هو نقطة البداية الصحيحة لمناقشة ودراسة رأس المال الاجتماعي دراسة شافية وافية.
وبعدها تعاقبت البحوث بموضوع رأس المال الاجتماعي وبخاصة على يد الكثير من المنظمات الدولية المعنية بالأمر وعلى رأسها الأمم المتحدة والبنك الدولي منذ العام 1996.
وما المواقع الذي يشيده البنك الدولي على شبكة الانترنيت وما تضمنه من معلومات قيمة ومفيدة عن رأس المال الاجتماعية إلا دليل على ذلك.
وفي عام 2000 نشر بوتنام عمل آخر له لا يقل أهمية عن سابقه ودعمه بدراسات وإحصاءات عن فترة لا تقل عن خمسين عام عن تأثير وأهمية رأس المال الاجتماعي يحمل عنوان (اللعب المنفرد للبولينج).
وقد قامت منظمة التعاون الاقتصادي خلال عقد التسعينات من القرن العشرين بالتركيز ببحوثها على المفهوم وعقد لقاءات وندوات مستمرة عن رأس المال الاجتماعي ولعل التقرير الصادر عن المنظمة عام 2001 والذي يحمل عنوان (دور البشر و رأس

المال الاجتماعي) يدل دلالة قاطعة على مدى اهتمام هذه المنظمة بمفهوم وموضوع رأس المال الاجتماعي.
ومنذ ذلك الحين بدأ الاهتمام بشكل كبير بمفهوم رأس المال الاجتماعي على المستويين الخاص والعام فقد ركزت غالبية التقارير والبحوث التي تعلقت بهذا المفهوم على التقدير والقياس وتتبع الآثار والنتائج لهذا المفهوم على المستوى الكلي الماكرو بالإضافة إلى أهمية عناصر مثل الثقة والتعاون والمشاركة والديمقراطية (عناصر رأس المال الاجتماعي) في تشييد جوانب المجتمع.(السروجي،2009: ص 23)
وبالرغم من اختلاف الوجهات المتعددة في تفسير رأس المال الاجتماعي فهو يرتبط بتفسيرات ورؤى كثيرة كما ينظر إليه من وجهات نظر فلسفية أحياناً وأخرى اجتماعية واقتصادية إلا أن السمة المشتركة بين غالبية هذه التفسيرات أنها تركز على العمل الجمعي أو الجماعي وعلى المشاركة الإيجابية.
وبصفة عامة فيما يتصل بالتعرف على رأس المال الاجتماعي وتحديده بصورة منهجية فأنه يمكن التركيز على أعمال كولمان حيث يرى إن رأس المال الاجتماعي يشير لجملة العلاقات القائمة بين أطراف التنظيم الاجتماعي الواحد.
وأنها في النهاية تعكس ما يطلق عليه البنية الاجتماعية وهو بذلك يقرر أن تعريف هذا المفهوم بحسب وظيفته يمثل ليس فقط هوية فردية واحدة بل يعكس الرابطة أو الصلة التي تصل أو تربط بين الهويات المتباينة في ما نسميه البنية الاجتماعية.
إن رأس المال الاجتماعي يختلف بشدة عن باقي أنواع رأس المال وهو برغم أهميته فإنه لا يُرى ولا يحس بوجوده على النقيض من الأنواع الأخرى من رأس المال.
ومن جهة أخرى لا يمكن حصر أو ربط رأس المال الاجتماعي بقرار فردي أو سياسة ما في المجتمع بل هو تعبير صادق عن جملة التقاليد والمعايير الاجتماعية التي تصل بين أجزاء المجتمع الواحد وتمنع من انهياره وتدهوره.
وتلعب الثقة دوراً كبيراً في تدعيم المناخ للتنمية الاقتصادية على المستوى الكلي للمجتمع وتبعاً لدراسات كولمان بأقل تكلفة

ممكنة إلا أن التقدير لا ينصب على المفهوم بقدر ما تركز على التبعات والنواتج النهائية للمفهوم وهنا يظهر السؤال التالي: هل رأس المال الاجتماعي هو مناخ للثقة بين الفرد والقطاعات الموجودة بالمجتمع ؟ أم العلاقات الإنسانية والاجتماعية القائمة بين هؤلاء وبين الغير أو بينهم وبين القوى الأخرى الموجودة بالمجتمع ؟

إن رأس المال الاجتماعي خليط من الخصائص والسمات التي تجمع بين الثقة والتعاون والعلاقات الإنسانية الإيجابية كما تتضمن الديمقراطية القائمة على المشاركة.(السروجي،2009: ص 24)

إن أهم المبررات التي ساعدت على رواج وشيوع مفهوم رأس المال الاجتماعي خلال عقد التسعينات من القرن العشرين هو المنطلق النظري الذي يقوم عليه هذا المفهوم وبخاصة الارتكاز فقط على منهجية فردية ترى في الفرد قوة كبيرة قادرة على التغيير.

ومن ناحية أخرى لعب مفهوم الرفاه الاجتماعي دوراً كبيراً في تقليص هذا الدور الفردي وأوجد بديلاً قوياً لرأس المال الاجتماعي تمثل في دور ووظيفة المؤسسات الرسمية في الدولة عامة.

" وقد وجهت انتقادات لرأس المال الاجتماعي من صورها وأشكالها أنه:

- يركز على التبعات الإيجابية للنزعة الاجتماعية، إلا أنه يتجاهل السمات الأقل جاذبية لهذا المفهوم.
- يلقى الضوء على الأشكال غير النقدية المالية من القوة والقدرة ومن ثم قد تجذب أنظار متخذي القرار وصانعي السياسات المهتمين بالقضايا والمشكلات الاجتماعية من التكاليف الاقتصادية بهذه المشكلات بإلقاء أعبائها على غيرهم أو قد يهربون من المشكلة الاقتصادية بالبحث لها عن حلول اجتماعية غير اقتصادية.

إن مفهوم رأس المال الاجتماعي من المفاهيم المعاصرة سواء الاقتصادية أو الاجتماعية والتي تتفاعل فيها الفواصل بين ما هو اقتصادي وما هو اجتماعي تسبب اضطرابات لغير المتخصصين وحيرة المهني المختص. (السروجي،2009 : ص 25)

وعليه فإننا نعتمد التعريف الآتي:

رأس المال الاجتماعي يشير إلى مجموعة القيم الاجتماعية والمواقف التي يتمسك بها المجتمع والتي تحدد سلوك الأفراد وتسهل العمليات التي تنجم عنها تحسن في رفاهية المجتمع. وبالتالي فهي تشمل التفاعل والتواصل ما بين أفراد المجتمع نوعاً وكماً وتشمل أيضاً المواطنة والمشاركة الاجتماعية والمعايير التبادلية والثقة بين الأفراد والثقة بين المؤسسات.

3. 1 .أهمية رأس المال الاجتماعي وعلاقته بالأشكال الأخرى لرأس المال:

1".أهمية رأس المال الاجتماعي:

حقيقة لقد شهدت السنوات الماضية ولاسيما العقدين الماضيين اهتماماً من قبل الدوائر في مراكز الأكاديمية بمفهوم رأس المال الاجتماعي رغم أن المفهوم ليس بجديد تماماً على السمع والذهن فقد أثير خلال عقود ماضية كما أسلفنا.

في الحقيقة لقد أثيرت في الغرب جملة من التساؤلات كانت أهمها:

- هل فقدت الثقة بين المواطنين لدرجة كبيرة؟
- وكيف يمكن تحقيق التنمية وبأي وسيلة؟
- وكيف يمكن تقليص المسافة بين الناس وتقليص المشاكل الاجتماعية بينهم؟

إن هذه الأسئلة وغيرها طرحت في الآونة الأخيرة بغرض التوصل لاتفاق بشأن كيفية تحقيق الاستقرار السياسي والاقتصادي للمجتمعات الغربية، وقد حاولت دراسات متخصصة والكثير من الأدبيات من القرن العشرين للتوصل لإجابات مقنعة حيال هذه الأسئلة، وقد تبلورت غالبية الإجابات حول ضرورة تشجيع أو تقوية مفهوم رأس المال الاجتماعي.

لقد شهدت السنوات الماضية ولاسيما العقدين الآخرين اهتماماً متزايد بمفهوم رأس المال الاجتماعي فإن رأس المال الاجتماعي يعد مورداً معنوياً واعتباريا" وأخلاقيا" يهتم بمزايا النظم الاجتماعي.

"ويأتي اهتمام الاقتصاديين بمفهوم رأس المال الاجتماعي في إطار علاقة المفهوم بموضوع النمو الاقتصادي فقد لخصت عدة دراسات للبنك الدولي هذا الاهتمام عندما بينت " أن التركيز على العلاقات الاقتصادية والعلاقات التكنولوجية بين عوامل الإنتاج يقود إلى تكوين صورة عن عملية النمو الاقتصادي وأن الحلقة

الناقصة هي العلاقات الاجتماعية القائمة بين الناس والتي تؤثر إلى حدود كبيرة على تنظيم المجتمع وكفاءتها ". (النقيب، 2006: ص 1)

ولقد أدرك آدم سميث جيداً أن الحياة الاقتصادية جزء لا يتجزأ من جملة العادات والتقاليد والأعراف والقيم الأخلاقية السائدة وباختصار لا يمكن إغفال دور رأس المال الاجتماعي في الحياة الاقتصادية.

" وقد شهد الاقتصاد تطوراً ملحوظاً باعتماد واستثمار في اقتصاديات الثقة، فمجتمعات الثقة العالية كاليابان مثلاً استطاعت أن تستثمر في وفرة رأس المال الاجتماعي لها في كافة قطاعات المجتمع".(فوكوياما، 1998: ص 10)

فرأس المال الاجتماعي باعتباره يعتمد الثقة كعنصر رئيسي يشكل محط اهتمام الباحثين على اعتبار أنه شكل:

1"- علاقة تقليل الكلف الإنتاجية.
2"- عاملاً لزيادة الإنتاج.
3"- عاملاً لتقليل التعقيد الوظيفي.
4"- بوصفه عنصر استثمار.

في حين ينصب اهتمام علماء السياسة بالمفهوم في نطاق الأبحاث المتعلقة بالديمقراطية والحريات وأوضاع السلطات الحكومية من ناحية المساءلة والشفافية ومحاربة الفساد فهناك من ينظر إليه باعتباره المادة الخام للمجتمع المدني.

وكذلك الأبحاث المتعلقة بمفهوم الحكم الرشيد، لكن بناء وقيام الحكم الرشيد (الحكم الصالح) يتوقف على مخزون رأس المال الاجتماعي فرأس المال الاجتماعي يمهد لبيئة مدنية تعتمد على قيام الجماعات والمنظمات والمجتمع الأصلي بدور كبير في إدارة شؤون المجتمع المحلي.

"ويأتي دور رأس المال الاجتماعي في تدعيم الحكم الصالح من خلال تطوير المؤسسات التي تعرف على أنها مجموعة القواعد الرسمية (الدستور والقوانين والتنظيمات والنظام السياسي) وغير الدستورية والثقة في المعلومات ونظام القيم والتعاقد

والمعايير الاجتماعية التي تحكم سلوك الأفراد والمنظمات وذلك بالتركيز على:

مؤسسات الحرية السياسية والمدنية.

أمن الأشخاص والممتلكات وظيفة الإدارة العامة، حرية السوق، أمن المعلومات، نظم السوق ، التماسك الاجتماعي وحماية البيئة والموارد الطبيعية، تقوية دولة القانون".(فعاليات الملتقى علم الاجتماع،2005: ص 82)

ويأتي اهتمام المنظمات غير الحكومية بمفهوم رأس المال الاجتماعي في إطار التنمية البشرية المستدامة حيث يمثل رأس المال الاجتماعي حجر الزاوية فيها.

إن رأس المال الاجتماعي يسهل تنفيذ البرامج المتممة البشرية والمستدامة أو مشاريعها بفضل كونه أكثر تناغماً مع الظروف السائدة،فالاهتمام العالمي بمفهوم رأس المال الاجتماعي يتمثل في الروابط بين رؤوس الأموال العادية والطبيعية البشرية.

" إن الحكومات المتقدمة ترجع سبب نهضتها إلى وجود ذخيرة ضخمة من رأس المال الاجتماعي والتي تلعب دوراً كبيراً من رفع مستوى الثقة وتحقيق التواصل الاجتماعي وتشجيع الادخار والاستثمار وتسهل التقاء العالميين ". (فوكوياما، 1998: ص 189)

إن اهتمام علم الاجتماع برأس المال الاجتماعي يأتي من كون رأس المال الاجتماعي مادة من مواد التنظيم الاجتماعي ومن حقيقية مفادها أن شبكات العلاقات الاجتماعية بين الأفراد تشكل مصدراً قيماً لإدارة الشؤون الاجتماعية وتزويد أعضائها برأس المال العائد للجماعة ومن كون العلاقات بين أفراد الجماعات أصبحت معقدة جداً وترضخ للهجوم والاتهام والتشكيك في معالجتها.

الأمر الذي يجعل بناء جسر الثقة والمودة في الأوقات العصيبة طبعاً في ظل انتشار قيم جديدة تعزز الفردية والأنانية والتي تسهم في تدمير مكونات البناء الاجتماعي.

إن العلاقات الاجتماعية المتطورة في مواقع العمل وخارجه إذا ما تأصلت بأواصرها بمرور الزمن لتساهم في تعلم العاملين للتعاون

الذي يسهل عملية طرح الأفكار ونشر المعرفة والمشاركة في طرح المعلومات التي تحقق التقدم والازدهار الاقتصادي.

فرأس المال الاجتماعي يشكل كيان حيوي متماسك يضم شبكات العمل المترابطة والمتفاعلة واهتمام علم الاجتماع من خلال القيم الجماعية والإحساس بالجماعية والابتعاد عن الفردية.

والجدير بذكره أن العالم بصدد عقد مؤتمر عالمي لرأس المال الاجتماعي في أيلول عام 2009 م.

2". رأس المال الاجتماعي وأشكال رأس المال الأخرى:

لقد ظهر رأس المال في مجال الاقتصاد حيث يشير إلى النقود أو الملكية أو شيء له قيمة مادية وأخيراً بدأ بعض الباحثين والمفكرين يتحدثون عن أنواع جديدة من رأس المال تختلف بصورة أو بأخرى عن رأس المال النقدي أو الاقتصادي، أي بدأ الحديث عن أشكال أخرى من الموارد لا تنحصر قيمتها في المال ومثال ذلك رأس المال البشري و رأس المال الاجتماعي.
ويعتبر ماركس أول من تناول مفهوم رأس المال وتكلم عن رأس المال الطبيعي الذي يتكون من الأرض والمياه وموارد الطاقة والمعادن وغيرها من الثروات الباطنية.
و رأس المال التقني الذي يتألف من العدد والأدوات.
ورأس المال المالي ويقصد به: السيولة النقدية ويوظف بالاستثمار في ميادين شتى ويتحد للاستهلاك و رأس المال البشري الذي يتألف من المعارف والخبرات ومهارات عموم السكان.
ورأس المال الفكري ويقصد به هي المعرفة التي يمكن توظيفها في أحد المؤسسات أو الشركات وتعود على الشركة بربح مادي ومعنوي وتعتمد على العاملين ونظام العمل والعملاء.
ورأس المال الرمزي الذي يكشف عن صراع عميق وشديد الرسوخ ،وهذا الرأس مال بمختلف مكوناته يكشف هابيتوس أي طبقة وبجعل الصراع الاجتماعي الطبقي قائما ليس على أساس

التنافس على فائض القيمة بل على استملاك كل الثروات المادية والرمزية . (Bourdieu, 1986 :p 2)

حقيقة أن هناك أنواع من الثروة المجتمعية والتي تتراكم والتي لا تتسم بصفة أحادية مثل الديمقراطية وحقوق الإنسان وحرية الصحافة وأنماط نشر الأفكار الجديدة بشكل سريع ونقابات العمال وأنماط إيجابية للتفاعل الإيجابي ونظام قضائي يدافع عن القانون والعدل. (قرم ،1988 : ص 9)

إن هذا النمط يتجسد في رأس المال الاجتماعي والذي يتواجد في العلاقات بين أفراد المجتمع ويمكن القول أن رأس المال الاجتماعي هو نوع من أنواع القوانين الاجتماعية التي تسن تطوعياً بين أفراد المجتمع فهذه القوانين لا تكتفي بجعل البشر محور كل شيء وإنما نضع فوق كل شيء العلاقات الاجتماعية بين البشر.

وتعتبر هذه القوانين غاية في الأهمية إذ أنها تشكل الأساس الذي تبنى عليه المجتمعات.

" فإذا كان رأس المال البشري يسعى لتطوير قدرة الأفراد، فإن رأس المال الاجتماعي يسعى لتطوير قدرة المجموعة التي تعيش في مجتمع ما على اتخاذ القرارات طالما أنه من المؤكد أن القدرات الفردية المعترف بها كحقيقة داخل المجتمعات المنسجمة تغني كل المجتمع إلا أن رأس المال الاجتماعي يسمح بتوسيع خيارات الناس (الأفراد) وقدراتهم التي لا يكون لها قيمة إلا في سياق العمل الجماعي".(حمزة،1998: ص 18)

والعلاقة بين رأس المال الاجتماعي ورأس المال البشري علاقة ترابط وتفاعل فالفرد ذو المعرفة والمهارة والخبرة يقوم بإثراء مجتمعه في حين تقوم المجتمعات بتوظيف معرفة الفرد ومهارته وخبراته بشكل أشد فاعلية وكفاءة.

يعتبر رأس المال الاجتماعي ذو طبيعة أكثر إنصافاً من الأنواع الأخرى لرأس المال، فرأس المال الإنتاجي ورأس المال المالي يمتلكها بالعادة أفراد أو الدولة وهذا يفترض وجود علاقة عمودية بين المالك ومن يعمل معه.

فـرأس المـال الاجتمـاعي يتميـز عــن بـاقي أشــكال رأس المـال الأخرى بأنه منفعة عامة على خـلاف رأس المـال التقليـدي الـذي يعد منفعة خاصة.

يختلف تراكم رأس المال الاجتماعي عن تراكم رأس المال إذ هـي عملية ثقافية وغامضة في كثير من النـواحي، أمـا الإطـار الأوسـع الذي يؤثر على تراكم رأس المال الاجتماعي أو تدهوره فهو الإطار الحضاري للمجتمع الـذي يشـمل النظـام العـائلي ونظـام تقسـيم العمــل بــين الجنســين و درجــة التنــوع العرقــي وأدوار الأعــراف والتقاليد الاجتماعية.

إن رأس المـال الاجتمـاعي يلعـب دوراً بـربط أشــكال رأس المـال الطبيعية والمادية والبشرية كما أنه يلعب دوراً فـي الحفـاظ عليهـا إذا أن ذلك يتطلب وجود شبكة مـن القواعـد السـليمة السياسـية والاقتصادية والاجتماعية والتي تضمن مشاركة الجميع في ذلك.

والحال إن رأس المال الاجتماعي يعتبر مكملاً للصـور الأخـرى مـن رأس المال وليس بديلاً عنها فمثلاً يتداخل رأس المال الاجتماعي مع رأس المال البشري وتتأسس العلاقة على اعتبار أن ما يملكه الفرد من رصيد شخصي أو اجتمـاعي إنمـا يشــكل رصـيد إنسـانياً وإذا كان مفهوم رأس المال البشري يركز على التعلـيم والمهـارات والتدريب وكافة الأنشـطة الأخـرى التـي تؤهـل الفـرد لكـي يكـون على درجة عالية من الكفاءة والخبـرة، فـإن التركيـز علـى الجانـب الاجتمـاعي والتمثيـل فـي العلاقـات الاجتماعيـة وامـتلاك الفـرد لمجموعة من القيم والمعايير الاجتماعية ربما يشـكل أكثـر أهميـة لمالها من تأثير على حياة هذا الفـرد ومـدى قدرتـه علـى تحقيـق أهدافه وطموحاته داخل المجتمع.

" إن رأس المـال الاجتمـاعي – مثــل كافــة أنــواع رأس المــال – مفهوماً متجهاً يجعل تحقيق بعض الأهداف التي يصعب تحقيقهـا في غيابه أمراً ممكناً وعلى العكس من الأنـواع الأخـرى مـن رأس المـال ينبـع رأس المـال الاجتمـاعي مـن هيكـل العلاقـات بـين الأشـخاص وأنـه غيـر متـاح فـي الأفـراد ولا فـي المظـاهر الماديـة للإنتاج ". (السروجي،2009: ص 33)

إن رأس المـال الاجتمـاعي يختلـف بشــدة عــن بـاقي أنـواع رأس المـال ســواء أكانــت الطبيعــة أو الماديــة أو غيــر البشــرية،إذ أنــه باختصار يمثل العلاقة أو الصلة القائمة بين الأفـراد بـالمجتمع وهـو وبرغم أهميته لا يرى ولا يحس بوجوده على النقـيض مـن الأنـواع الأخرى من رأس المال من ناحية ثانية لا يمكن حصر أو ربـط رأس المال الاجتماعي بقـرار فـردي أو سياســة مـا بـالمجتمع، بـل هـو تعبير صادق عن جملـة التقاليـد والمعـايير الاجتماعيـة التـي تصـل بين أبعاد المجتمع الواحد وتمنع من انهياره وتدهوره.
وفيما يلي جدولاً يميز بين أنواع رأس المال:

جدول 1 .3

أنواع رأس المال

	النظرية الكلاسيكية لرأس المال	أنواع رأس المال			
		بشري	ثقافي	اجتماعي	
المؤلفين	ماركس	بيكر، تسلس	بير بورديو	كولمان – برت فلاب - ليفين	بير بورديو- كولمان – بوتنام
الشرح	علاقات اجتماعية تشرح من قبل الرأسمالية المؤسسة للبروليتاريا	تكدّس (تراكم) لقيم المطلقة من قبل العمال	إعادة إنتاج الرموز المسيطرة والمعاني (القيم)	تأكيد على استخدام المصادر المدفونة في الشبكات الاجتماعية	تضامن و إعادة إنتاج الجماعات
رأس المال	1. جزء من القيمة المطلقة بين قيم مستخدمة وغير مستخدمة. 2. استثمار في إنتاج أو تداول السلع.	استثمار في المهارات التقنية والمعرفة	دمج أو خلق للقيم المسيطرة	استثمار في الشبكات الاجتماعية	استثمار في تبادل وإدراك المعرفة
مستوى التحليل	البناء الاجتماعي (الطبقات)	الفرد	الفرد/الطبقة	الفرد	الجماعة / الفرد

المصدر: اقتباسا بالترجمة عن :

(Nan lin , "Building a Network Theory / Social capital , 1999, P 30)

2. بنية رأس المال الاجتماعي ووظائفه:

2.2.عناصر رأس المال الاجتماعي:

إن رأس المال الاجتماعي بوصفه سمة العلاقات الجماعية وكونه ناتج عن أنشطة تنظيمية يعني الموارد المتاحة من خلال تفاعل المجموعات (ضمن العائلة أو في مكان العمل أو بين الجيران أو داخل المنظمات المحلية الرسمية وغير الرسمية).

فرأس المال الاجتماعي يتألف من الأفراد المنضوين تحت لواء التفاعل الاجتماعي سواء في العائلة أو مع الجيران أو مع المنظمات المحلية والجماعات المختلفة الرياضية والسياسية والدينية . . . . . . وغيرها.

"لذا فإن عناصر رأس المال الاجتماعي تتحدد في بمجموعة عناصر أهمها:

القابلية الاجتماعية،الثقة والأمان ،قيم الحياة. (young،2000:p5)

ويضيف بعض الكتاب والمفكرين عنصر **رابع** هو **الشرعية** (زايد وآخرون،مرجع سابق، ص 15)

1"- القابلية الاجتماعية Associability:

ويطلق عليها البعض القابلية للمخالطة وهي حقيقية لا تنحصر بالمعنى اللغوي للمفردة قاموسياً بقدر ما تعني في مجال السلوك التنظيمي رغبة وقابلية الأفراد على إخضاع الأهداف الفردية وما يصاحبها في أفعال هادفة جماعية.

" ولقد أشار فيلد أن نقيض القابلية الاجتماعية إذ أن المدى القصير للعائلة النواة والأهداف المحددة تجعل لكل عائلة أهداف مختلفة عن أهداف العائلة الأخرى، وهذا ما سيعيق إخضاع الأهداف المختلفة لأهداف جماعية وبذلك تستضعف القابلية الاجتماعية ".(الدوري، 2009: ص 219)

فالقابلية الاجتماعية هي رغبة الأفراد و قابليتهم على تعريف أهداف جماعية يعملون على إقرارها بشكل جماعي وعنصرها الرئيس هو المشاعر الجماعية والقدرة على تنسيق النشاطات .

ومهما يكن فإن رغبة الفرد في منظور القابلية في المشاركة بالعمل الجماعي تعتمد بشكل جزئي على الاعتقاد بأن جهود الفرد التي ستفيد الجماعة بشكل مباشر ستفيد الفرد بشكل مباشر وغير مباشر.

" إن القابلية الاجتماعية تعتمد مبدأ القبول الاجتماعي بمعنـى أن الأفراد الذين يرتبطون مع بعضهم البعض بعلاقـات اجتماعيـة علـى أسـاس الاختيار الحر، فإذا كان رأس المال الاجتمـاعي يعتمـد فـي الأسـاس تكوين علاقات اجتماعية مع الآخر دون تقبل هـذا الآخـر." (خميس، 2008: ص 16)

كما أن القابلية الاجتماعية تعتمد على الاندماج الاجتماعي و للاندماج الاجتماعي دور كبير في رأس المال الاجتماعي، فكلما اندمج المجتمع في بوتقة واحدة، كلما استطاع هؤلاء الأفراد أن يعبئوا مواردهم ليحققوا أقصى درجات الفائدة والمنفعة من أفعالهم.

ويـنعكس الانــدماج الاجتمـاعي فـي قـدرة الأفـراد علـى تطـوير منظمات مدنية وعلـى خلـق علاقـات اجتماعيـة تتجـاوز حـدودهم الفردية.

" ويؤكد منظـور رأس المـال الاجتمـاعي علـى أنـه لا يمثـل رصـيداً مستقلاً عن البنـاء الاجتمـاعي وشـبكة العلاقـات الاجتماعيـة بـل كامن في تلك الشـبكات وقادر أن يتحـول إلـى أرصـدة ماديـة وغيـر مادية.

ويؤكد بوتنـام أن الحصـيلة النهائيـة للعلاقـات الاجتماعيـة المكّونـة لرأس المال الاجتماعي تنحصر في القدرة على التنسيق وتنظـيم أفعال الأفراد من أجل تحقيق مشـاركة وهكـذا ينـدفع الأفـراد تجـاه بعضــهم الــبعض ويشــكلون علاقــات اجتماعيــة فيهــا قــدر مــن الاسـتمرار والاستقرار مـن أجـل تكـوين رأس المـال الاجتمـاعي ". (زايد، 2006: ص 178)

تعتمد القابلية الاجتماعية مبدأ التبادل والمشـاركة فالثقة الاجتماعية – كما سنشـرحها مفصلاً- تنشأ في الأوضاع المعقدة الحديثة من مصدرين مترابطين معايير التبادل والمشاركة الاجتماعية " وطبقاً لرأي جيمس كولمان فإن المعايير الاجتماعية تنقل من التحكم في فعل ما من الفاعل إلى الآخرين لأن هذا الفعل نمطياً له نتائج خارجية أي عواقب سلبية أو إيجابية للآخرين ".(بوتنام، 2006: ص 216)

إن معيار التبادل العام مكون غزير الإنتاج لرأس المال الاجتماعي وأن المجتمعات التي يتبع بها هذا المعيار يمكنها كبح الانتهازية بفعالية أكثر وحل مشكلات العمل الجماعي.

" ويرى السيد بوتنام أن التبادل نوعان:التبادل المتوازن النوعي ويشير إلى التبادل الآني لأشياء ذات قيمة متساوية،والتبادل العام (المنتشر) الذي يشير إلى علاقات مستمرة التبادل التي تكون في أي وقت غير متوازنة أو غير قابلة للتعويض ولكنها تتضمن توقعات متبادلة بأن الميزة التي منحت يمكن أن تؤثر في المستقبل". (بوتنام، 2006: ص 217)

ويرى بوتنام أن معيار التبادل يعمل على التوافق ما بين المصلحة الشخصية والتضامن فكل عمل جماعي يتميز عادة بالجمع بين ما يمكن أن نسميه إيثار الغير على المدى القصير والمصلحة العامة الشخصية على المدى الطويل (أنا أساعدك الآن متوقعاً ربما بشكل غامض أو غير مؤكد أو غير محسوب أنك سوف تساعدني في المستقبل) فالتبادل يتكون من مجموعة الأفعال كل واحد منها يكون إيثار للغير في الأمد القصير، ولكنها مجتمعة تجعل بصورة نمطية كل مشارك أفضل.

إن معيار التبادل الفعال يرتبط بمعيار الثقة، فالثقة يمكن مبادلتها وليس استغلالها فمن المرجح أن تنشأ التبادل نتيجة لذلك، مع العلم أن التبادل المتكرر يشجع على ظهور التبادل العام.

" وتبعاً لبوتنام أن الشبكة الرأسية بصرف المظهر عن كثافتها تسهل عملية التبادل أكثر من الشبكات الأفقية ويكون التبادل فيها فعالاً.

إن التبادل بين عناصر الجماعة التي تؤلف رأس المال الاجتماعي يسهل معيار المشاركة فالمشاركة الجماعية تبدأ بالمشاركة الجماعية حول الخيارات العامة ووضع الجماعة.

إن المشاركة تدخل في صلب التنظيم الاجتماعي والمجتمع المنظم تنظيماً جيداً يجب اعتباره اتفاق شركة مشاركة في جميع الآداب والفن ومشاركة في كل فضيلة وفي كل أوجه الكمال".(بوتنام، 2006: ص 144)

إن المشاركة تتضمن المشاركة في جميع النشاطات والواجبات وخيارات الجماعة وتحمل في بنيانها روح الأمانة والثقة والالتزام بالقانون وروح العدل والإنصاف،وتعمل المشاركة على تقرير أواصر الثقة والمودة وتشجع على التعاون كما تزيد من التفاعل الاجتماعي وشبكات الارتباطات بين العناصر المختلفة وتعزز العلاقات الاجتماعية.

ويؤكد وينتر أن المشاركة تعتبر المفتاح الرئيس لرأس المال الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية ما بين الأفراد والجماعات،إن المشاركة تضمن الأفعال في الأنشطة التي تقوم بها الجماعة في المجتمع المحلي من أفعال تطوعية كتنظيف الحي أو صيانة أسيجة الحدائق أو دهانها وغيرها من الأنشطة التطوعية وكذلك الأنشطة المتعلقة بلجنة الحي والأنشطة في الأندية الرياضية أو الاجتماعية.

وكذلك المشاركة تتضمن التآزر والترابط في سياق اجتماعي كالترابط في معالجة الأزمات والطوارئ التي تلم بالحي،وكذلك صيغ العمل الجماعي من خلال آليات التفاعل الاجتماعي وتكمن أهمية التفاعل بأنه يعتبر أساساً لعملية التنشئة الاجتماعية حيث يتعلم الفرد والجماعة أنماط السلوك المتنوعة والاتجاهات التي تنظم العلاقات بين أفراد وجماعات المجتمع الواحد في إطار القيم السائدة والثقافة والتقاليد الاجتماعية المتعاون عليها والتي تدخل في بناء رأس المال الاجتماعي.

ويرى فيلدمان" أن التفاعل الاجتماعي يرتكز على خاصتين اجتماعيتين رئيسيتين هما الاستمرار والتآزر السلوكي بين أعضاء الجماعة والجماعات الأخرى ويرى أن التفاعل الاجتماعي لابد أن يوصل إلى مفهوم التكامل والتكامل مفهوم متعدد يتضمن:

- التكامل الوظيفي: ويقصد به النشاط المتخصص المنظم الذي يحقق متطلبات الجماعة من حيث تحقيق أهدافها وتنظيم العلاقات الداخلية و العلاقات الخارجية فيها وبين الجماعات.

- التكامل التفاعلي: ويقصد به التكامل بين الأشخاص من حيث التأثير والتأثر وعلاقات الحب المتبادل وكل ما يدل على تماسكهم.
- التكامل المعياري: ويقصد به التكامل فيما يتعلق بالمعايير الاجتماعية أو القواعد المتعارف عليها التي تضبط سلوك الأفراد في الجماعة." (أبو جادو ،2002:ص100)

فالتفاعل يلعب دوراً كبيراً في صيغ العمل الجماعي الذي يعد عنصراً هاماً في الرأس مال الاجتماعي،والتفاعل لا يقتصر على علاقات العمل الجماعي بل أيضاً علاقات كبيرة كعلاقات الترابط مع الأصدقاء.

كما أن الترابط داخل العائلة والعلاقات ما بين الأبناء والأخوة تشكل عنصرا" هاما" في بناء رأس المال الاجتماعي وبالنتيجة أن التفاعل ضمن الشبكات سواء أكانت أفقية أو رأسية تغرس وترسخ سلوكيات التعاون والتضامن وحب المصلحة كما أن التفاعل يدعم نسيج الثقة المتبادلة وتحيي الإحساس بالمسؤولية المشتركة في الجهود الجماعية وتعلم الانضباط الذاتي وإدراك مباهج التعاون الناجح.

2"- الثقة:

إن الثقة أهم عنصر في رأس المال الاجتماعي على الإطلاق.
ويشير زيميل إلى أن الثقة تعد إحدى مكونات المجتمع الإنساني ونضيف أنه بدون الثقة فيما بين الأشخاص وبين بعضهم البعض دائماً يفقد المجتمع تكامله. (خميس، 2008: ص17)

ويرى بارسونز أن (الثقة الأدائية) مصدر رئيس للتكامل الاجتماعي وتحقيق الاستقرار المتوازن من خلال أداء الفاعلين داخل النسق،فالنسق المتكامل يمتلك فيه الفاعلون قدرة من الثقة عند أداء أدوارهم ويساهم بذلك في استقرار النسق والحفاظ على توازنه.

"إن مفهومي الثقة أو عدم الثقة يتمدد ويتقلص تبعاً لتوسيع أو تقليل الروابط أو العلاقات بين الأفراد والجماعات والمنظمات، فكثير من أعمال الغش والخداع والتشويه والتضليل والمناورة التي تظهر فيها يكون سببها الرئيس عامل الثقة وعليه فإنه قد

تظهر الحاجة إلى العلاقات المتكررة لإثبات مستوى الثقة بين الأفراد، وهذا ينطبق القول عليه عندما يقال أن العمالة المؤقتة قد لا تشاع فيها الثقة بشكل مقبول كما هو الحال بالنسبة للعمالة الدائمة".(العنزي، 2009: ص 382)

إن الثقة هي السبب والقيمة للعمل الجماعي الناجح وهي ضرورية للعمل المشترك لمشاريع خلاقة وتتفاقم احتمالية أن تظهر جماعات عمل تقوم بذلك بوجودها فليس باستطاعة أحد أن ينتج الثقة أو يأتي بها.

إن الثقة تنمو وبذلك فهي الشيء الذي يعزز لذاته أي تكون داعمة لذاتها وتراكمية من خلال التواصل الاجتماعي "إن الثقة تتجسد في أربعة مستويات وهي:

مستوى القرابة: ويكشف ذلك المستوى على ارتفاع معدلات الثقة.

مستوى الجيرة: ونجد أن الثقة قد تضعف قليلاً من الثقة في هذا المستوى ليست مطلقة بل نسبية حيث تعكس اطمئناناً كاملاً.

مستوى الثقة بزملاء العمل

ومستوى الثقة لمؤسسات الدولة." (خميس،2008: ص20)

إن الثقة تتجلى بالنسبة لرأس مال الاجتماعي في كونها تسهل التعاون وكلما زادت درجة الثقة داخل المجتمع كلما زاد احتمال التعاون.

كما أن التعاون بحد ذاته يولد الثقة والثقة المطلوبة لاستدامة التعاون ليست عمياء،بل تستلزم التنبؤ بسلوك الآخر وتعتمد على المعلومات والخبرات السابقة للأشخاص وسلوكهم.

ويشير بوتنام إلى ذلك بقوله: "إن الثقة تسهل التعاون وأن التعاون بحد ذاته ينتج الثقة وهذا بدوره يؤدي وعبر مرود الوقت إلى تطوير معايير عامة للتعاون التي تعمل على زيادة الرغبة في المشاركة في التبادل الاجتماعي وهو بحد ذاته استثمار".(بوتنام، 2006، :ص216)

إن الثقة خاصية جماعية معتمدة على العلاقات الاجتماعية بين الأفراد الموجودين داخل النظام الاجتماعي وهذا ما يجعل الكثيرين من النظريين والممارسين بأن يتفقوا على أن الثقة هي

بناء ثروة حقيقية في فرق العمل والجماعات، لذا يجب التعريف ما بين الثقة الهشة والضعيفة، والثقة القوية والفاعلة.
فإذا اعتمدت الثقة على الرغبة والأمنيات وتوقع المنافع الفورية على كل ما يقدمه الفرد نكون بصدد مفهوم الثقة الهشة في حين أن الثقة القوية تستند إلى روابط قوية ومتماسكة بين الأفراد.
ويشدد السيد بوتنام على مفهوم الثقة الكثيفة أي الاعتقاد الذي يستند على المعرفة الوثيقة بهذا الشخص ويفرق العنزي ما بين مفهومي الثقة الخاصة والثقة العامة فالأولى هي التي تولد بين طرفين يمتلك كل منها المعلومات الكامنة عن الآخر والمعرفة المسبقة حول إمكانيته وقدراته في حين أن الثابتة هي التي تتيح للفرد إمكانية أن يصبح موثوقاً به دون أن يكون للآخر معرفة مباشرة بشخصه وإمكانياته وقدراته".(العنزي، 2009: ص382)
ويجب أن لا نغفل أن الأفراد يتحملون خسارة ناجمة عن فقدان الثقة تتمثل في الضمانات التي يقدمها الأفراد وكذلك المنظمات بشكل رهن للعقارات، والسبائك الذهبية والأوراق المالية لإزالة مخاوف الطرف الآخر،وفي غياب الثقة لا يمكن أن يكون للقوانين قوة تختزل الوضع إلى حال شبه وحشية .
إن عنصر الوقت مهم جداً في تطوير مفهوم الثقة إذ لابد من استثماره طالما أن رأس المال الاجتماعي يعتمد على الاستقرار واستمرار الهيكل الاجتماعي، إذاً أن مفهوم تجسيد العلاقات الاجتماعية يعني ربط هذه العلاقات في سياقات زمنية ومكانية.
وأخيراً أن الثقة بوضعها مورد ثقافي للتطور الفعال للمجتمع ينطوي على عنصرين أساسيين هما: المعتقدات والتعهدات وثقافة الثقة تعني نسقاً من القواعد التي تشمل على القيم والمعايير.
وعليه فإن الثقة كأحد آليات إعادة بناء الممارسات الاجتماعية كما أنها بمثابة الميكانيزم الذي يربط الأفراد من خلال اندماجهم في بناء واحد يخلو من الشك والخوف والقهر.
بالإضافة إلى أهمية الثقة في استمرار الحياة الاجتماعية حيث تسمح لنا بالتعامل مع المخاطر لتأصله في هذا المجتمع الإنساني والذي أصبح يمر بالتغيرات والتحولات السريعة والمتلاحقة.

فالثقة أصبح ينظر إليها على أنها بمثابة ميكانيزم للوقاية من المخاطر التي تحيط بالمجتمع من خلال إمكانية اعتماد الأفراد على بعضهم البعض داخل المجتمع وبالتالي هي ميكانيزم رأس المال الاجتماعي.

3"- قيم الحياة:

تعتبر القيم عنصر هاماً من عناصر رأس المال الاجتماعي ذلك أن القيم الإيجابية يترتب عليها نتيجتين من وجهة نظر بيتربلاو:

الأولى إن الاشتراك في القيم قد يكون دليلاً على التضامن بين المشتركين.

وثانيهما إن الاشتراك في القيم قد يؤدي إلى التضامن والتكامل.

فالقيم نتاج اجتماعي ينقلها ويكتسبها ويتشربها و يستدخلها تدريجياً و يضيفها إلى أطره الرصينة للسلوك ويتم ذلك من خلال التنشئة الاجتماعية وعن طريق التفاعل الاجتماعي.

"ويرى بارسونز وغيره من علماء الاجتماع أن القيمة تتكون من ثلاثة عناصر هي:

- مكون عقلي- معرفي.
- مكون وجداني- نفسي.
- مكون سلوكي- إرشاد خلقي.

وتؤكد المدرسة الاجتماعية المعاصرة أن هذه العناصر الثلاثة متداخلة ومتفاعلة فيما بينها بتأثير المجتمع والتفاعل الاجتماعي وتعكس ثقافته وتعبر عن طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة فهي تدخل بشكل رئيسي في تكوين رأس المال الاجتماعي".(بادوا، 1985:ص20)

والجدير بذكره أن الاشتراك في القيم يساهم في تكوين رأس المال الاجتماعي المترابط ولكن ربما يعوق من تكوين رأس المال الاجتماعي العابر ذلك أن رأس المال الاجتماعي المترابط يعبر عن روابط ما بين الجماعات المتجانسة التي يكون منشأها العائلة أو الدين.

فالقيم تلعب دوراً كبير في استحواذها على موافقة الجميع فهي تكسب عن طريق التنشئة الاجتماعية التي تتشابه في سبل نقلها بين أفراد الجماعة الواحدة (العائلة أو الدين).

في حين أن رأس المال الاجتماعي العابر يعبر عن روابط الجماعات المختلفة التي قد تتفاوت في تفصيلها للقيم تبعاً لثقافتها ودرجة تجانسها وشبكة العلاقات القائمة بينها ونوع الجماعة وأوجه نشاطها.

وعلى النقيض من ذلك قد تكون العلاقة على عدم التشابه خاصة وإذا أخذنا اعتبارات الجماعات الأخرى، فتبني قيم جماعة مختلفة يؤدي إلى تمايز الجماعات عن بعضها البعض وهذا بدوره يؤدي إلى حدوث العداوة فالالتزام بقيم جماعية معينة قد يكون السبيل لتحقيق مكانه داخل الجماعة ولكن قد يثير كراهية وعداوة الآخرين. انظر (خميس، 2008: ص16)

1- الشرعية:

تعد الشـرعية عامـل مـن عوامـل تكـوين رأس المـال الاجتمـاعي وعامل مساعد من عوامل النمو لكن هنـاك مـن يعتبـر أنهـا عنصـر مـن عناصـر رأس المـال الاجتمـاعي ، فقـد يبـادر للـذهن تسـاؤل مـؤداه كيـف تعـد الشـرعية عنصـر مـن عناصـر رأس المـال الاجتماعي؟

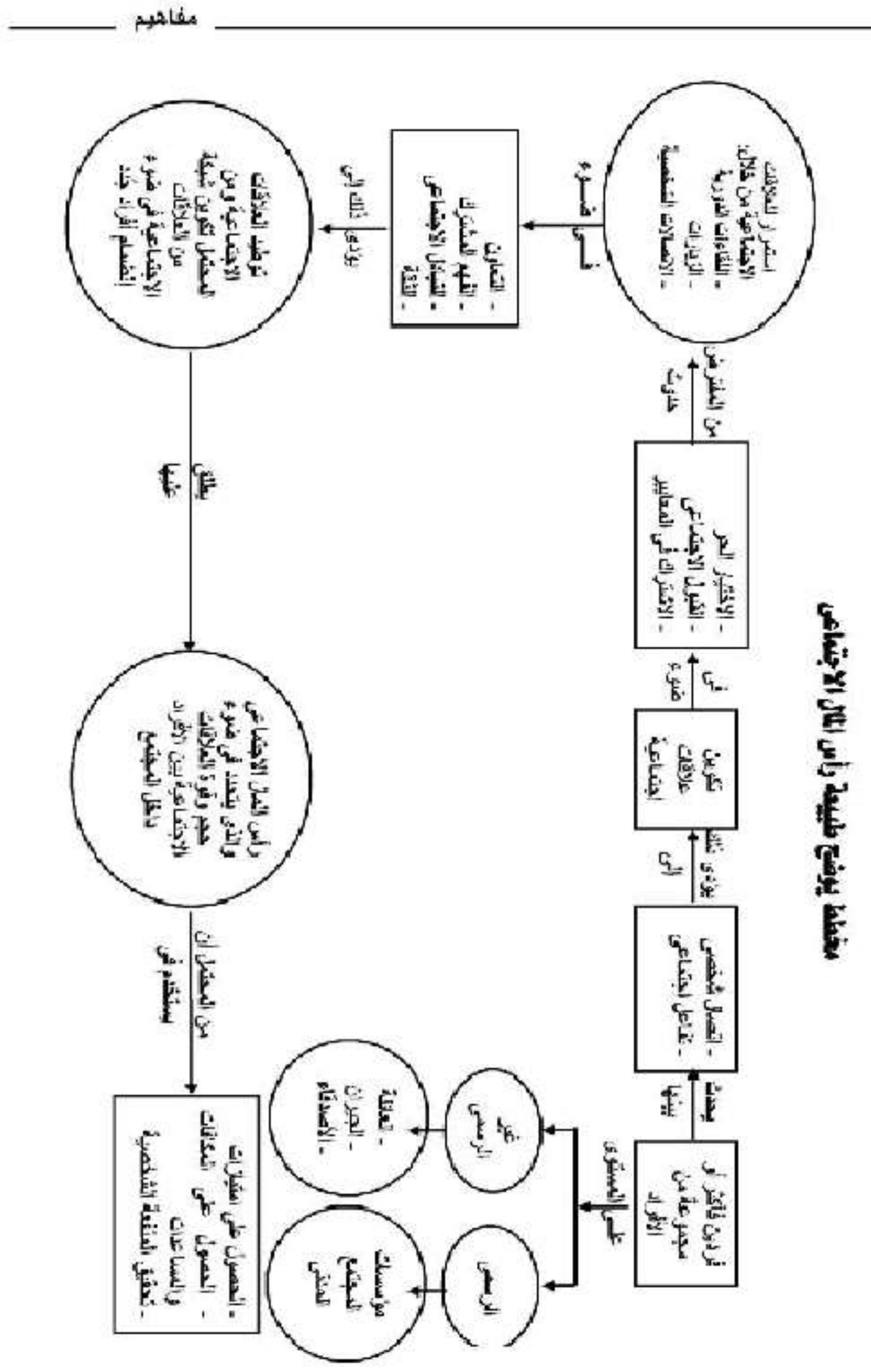
يمكن توضيح ذلك مـن خـلال وجهـة نظـر بيتـربلاو "والـذي أكـد أن البناءات الاجتماعية الشرعية هي تلك التـي تنطـوي علـى درجـة عالية من تقبل المشاركين فيها كمـا أن اسـتمرار الشـرعية دليـل على دوام البناء وتطويره.

أما حين يغلب الفسـاد على البناء الاجتماعي بحيث تصـعف قيمـة الضـوابط وتقـل قـدرتها علـى السـيطرة علـى سـلوك المشـاركين ومعناه أن البناء قد فقـد شـرعية مـن وجهـة نظـر أعضـاءه"(محمـد علي،1993: ص23)

إن رأس المال الاجتماعي يتكون عندما يـدخل الأفـراد فـي تكـوين علاقة شـبكة مـن العلاقـات الاجتماعيـة داخـل جماعـة اجتماعيـة تتمتع بدرجة من الشرعية من خـلال وجـود ضـوابط تحكـم سـلوك الأعضاء وتصبح تلك الضوابط ملزمة لأعضاء الجماعة وتسـاهم فـي استمرار العلاقات الاجتماعية وتوطيدها ودوامهـا وبالتـالي تشـبيك العلاقات الاجتماعية بصورة يتكون من خلالها رأس مـال اجتمـاعي يمكن أن يستثمر في تحقيق أهداف فردية أو جماعية.

والمخطط التالي يبين نوع طبيعة رأس المال الاجتماعي :

مخطط 1. 3
يوضح طبيعة رأس المال الاجتماعي



المصدر مقتبس عن :
(خميس،2008 : ص19)

2.2. وظائف رأس المال الاجتماعي:

ما هي وظائف رأس المال الاجتماعي وهل ثمة استخدامات لهذا النوع من رأس المال داخل المجتمع؟

إن البحث في طبيعة الوظائف التي يقوم بها رأس المال الاجتماعي تتطلب أن نتعامل معها على ثلاث مستويات هي الفرد والجماعة والمجتمع من جهة ومن جهة أخرى نصنفها إلى وظائف اجتماعية واقتصادية وسياسية (على مستوى المجتمع) .

مستوى الفرد: إن وظائف رأس المال الاجتماعي على مستوى الفرد تبدو من خلال جيمس كولمان من فكرة أن الإنسان الذي يسعى إلى توسيع دائرة علاقاته بالآخرين إنما يخلق رأس مال اجتماعي يمكنه أن يعول عليه في المستقبل وذلك في ضوء الالتزامات والتوقعات المتبادلة بين الأفراد وأيضاً توافر مناخ الثقة والتضامن والرغبة في مساعدة كل من الآخر. (بوتنام، 2006: ص205)

كما يسهم رأس المال الاجتماعي في انسياب وتوافر المعلومات التي قد يحتاج إليها الفرد، وبمعنى آخر يبرر التزام الفرد تجاه المجموعة أو بالصالح العام فإن واحدة من وسائل السيطرة على سلوك الأفراد تكون من خلال وضعهم في أعمال ذات قيم وأهداف مشتركة". (الدوري، 2009: ص206)

إن رأس المال الاجتماعي يسعى لأن يكون الأفراد عناصر جيدة فإذا اعتقد الفرد أنه عنصر من عناصر المجموعة فمن الممكن أن يقضي وقته بما يعزز أهداف المجموعة أو الصالح العام إذ أن الترابط بينهم والثقة تكون قوية و تتعرقل فيها الرغبات الفردية لصالح المجموعة وبذلك فأن رأس المال الاجتماعي يحفز ما يسمى الروابط الخلفية.

مستوى الجماعة: أما فيما يتعلق بوظائف رأس المال الاجتماعي بالنسبة للجماعة فانه يمكن القول أنه يسعى لأن تحقيق تماسك الجماعة وتكاملها لإضافة إلى تمكين الجماعة في تعاملها مع غيرها من الجماعات على نحو تناغم وانسجام

ويتجلى ذلك بوضوح في مؤسسات المجتمع المدني مثل الأحزاب والنقابات والجمعيات والمنظمات غير الحكومية.
"كما أن رأس المال الاجتماعي يعد آلية لإدارة العمل الجماعي فيجعل العمل الجماعي أكثر كفاءة لأنه أصبح تعويضاً من العقود الرسمية والحوافز والآليات الرقابية الضرورية في أنظمة ذات رأس مال اجتماعي قليل أو معدوم".(الدوري، 2009: ص316)

مستوى المجتمع: يمكن أن نصنفها إلى ثلاث وظائف:

1". الوظيفة الاجتماعية:

إن أهم وظائف رأس المال الاجتماعي أنه يعمل على تقوية أو تعزيز المعايير الاجتماعية الايجابية مثل الثقة بالغير والعلاقات الإنسانية الطيبة والتعاون ،كما يعمل على تدنية وتقليص السلوكيات السلبية مثل الأنانية والعنف المجتمعي،كما يعمل على تشيد أواصر الثقة والعلاقات القوية بين البشر بعضهم البعض أو بينهم وبين الدولة مما ينعكس في صورة مستويات عالية من الأداء.

وبذلك فهو يزيد من بنية وقوة ومتانة بنية المجتمع وبخاصة شبكات الأمان الاجتماعي وروابط الدعم الاجتماعي المتبادلة.

يؤدي رأس المال الاجتماعي بما يتضمنه من مجموعة القيم والمعايير والأخلاق الاجتماعية لتسهيل عمليات التفاعل في المجتمع وتشكيل البنى المجتمعية التي تدعم التماسك الاجتماعي وتعزز الثقة في عمليات التفاعل اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً،فالعلاقات الاجتماعية التي يشملها رأس المال الاجتماعي تحدد توقعات الناس عن نتائج علاقاتهم وجودتها داخل وبين الجماعات والتنظيمات الاجتماعية.

ومن ثم فإن انتشار الثقة المتبادلة بين الناس والثقة في التنظيمات المجتمعية والمؤسسات الاجتماعية يدعم التعبير عن الحاجات والمطالب ويعزز المشاركة والجهود المدنية ويدعم المسؤولية الاجتماعية ويعزز انتشارها وانتشار العديد من الفضائل والعلاقات التعاونية وتقوية شبكات المشاركة المدنية وتفعيل اللامركزية في صنع واتخاذ القرارات وتسود المنفعة

المشتركة ومعايير الثقة المتبادلة التي تؤثر على أداء الرعاية الحكومية الرسمية وغير الرسمية. انظر(السروجي،2009: ص 50)

كما يساهم رأس المال الاجتماعي وبصورة مباشرة في تقوية وتمكين بعض الفئات الضعيفة في المجتمع كالفقراء لمشاركتهم الفاعلة في اتخاذ القرارات التي ترتبط بحياتهم ومصيرهم نتيجة للتعاون المتبادل والثقة والتنظيمات الاجتماعية والشبكات والعلاقات التعاونية والترابط ومجموعة القيم والمعايير التي تسهل بناء التنظيمات والشبكات وتعزز ثقافة المجتمع المدني والمسؤولية الاجتماعية وينعكس كل ذلك على تفعيل ثقافة المواطنة.

كما أن لرأس المال الاجتماعي دور ليس بقليل في تذويب الفوارق الثقافية الموجودة بالمجتمع وبخاصة في المجتمعات التي تتباين وتتعدد بها الإثنيات والثقافات الفرعية وذلك باحترام الخصوصيات والهويات الثقافية بالمجتمع،كما يقوم رأس المال الاجتماعي بتفسير الظروف الحياتية والمعاشية للمواطنين وبالتالي حسب بوتنام وكولمان فهو ينظر إليه كمورد خاص وعام في وقت واحد إذ أنه يعمل على تقوية العلاقات البشرية بين الناس بعضهم البعض كما يبني علاقات من الثقة والمصداقية وفي ذات الوقت يسهم فعلاً في تشجيع التعاون والتنسيق ومن ثم الانتماء وحسن الأداء بالمنظمات.
يقارب رأس المال الاجتماعي بين الإثنيات والهويات الثقافية الموحدة داخل المجتمع ما يقلل في النهاية من هذه الصراعات والنزعات المدنية بين تلك الأطراف أو الفئات.
ويعد رأس المال الاجتماعي أحد المفاهيم الجوهرية لفهم مصطلح الإنتاج الاجتماعي بما يتجه رأس المال الاجتماعي من فرص التبادل بين هذه المؤسسات ونتائجها المترتبة عليها تمثل الإنتاج الاجتماعي في المجتمع". (Ben , 2003 : PP 12 – 13)

وبالنتيجة فإن رأس المال الاجتماعي يسهم في بناء مجتمع متماسك وبناء الشخصية التنموية في المجتمع بكل ما يتميز به من قيم ومعايير وفضائل اجتماعية أكثر انتماء ومشاركة ومتعاونة

وفاعلة في عملية العلاقات بين المؤسسات الاجتماعية المختلفة وعائد هذه العلاقات وآثارها يمثل الإنتاج الاجتماعي.
كما أن لرأس المال الاجتماعي دور هام في تدعيم تمكين وتقوية المجتمعات المحلية والفقراء وتوسيع نطاق الفرص والحريات المتاحة أمامهم وتحديد حاجاتهم ومقابلتها من خلال العمل الجماعي وتعزيز العملية التشاركية للقدرة على تكوين شبكات اجتماعية وتكوين رأس المال الاجتماعي الذي يعد مفيداً في العمل الجماعي وتفعيل اللامركزية.

2"- الوظيفة الاقتصادية:

تتمثل الوظيفة الاقتصادية لرأس المال الاجتماعي في تخفيض أو تدنية تكاليف المعاملات الجارية بين الناس نتيجة لوجود قيم التعاون التي تسهل كثيراً من عمل ميكانيزمات السوق الطبيعية الحد من البيروقراطية والقواعد التنظيمية والهيراركية التي تستنزف الكثير من الجهد والوقت والتكلفة الاقتصادية.

ومن خلال مفهوم رأس المال الاجتماعي يمكن التوصل لأسس علاقات وإجراءات عمل بالسوق لا ترتكز فقط على مفهوم الربحية كما يمكن تحقيق أقصى درجات التفاوض البناء بين مختلف رجالات العمال والمجتمع المحيط. انظر (السروجي،2009: ص 54)

إن رأس المال الاجتماعي يتحدد من خلال دوره الفعال في التنمية فهو يحفز العمل الجماعي والتعاون والمشاركة وتبادل المعلومات ويمكن القول أن رأس المال الاجتماعي يساعد على توفير مناخ أو بيئة يكون فيها النمو الاقتصادي ممكناً وتكون فيها الإنتاجية من خلال تطبيق البرامج وسرعة الاستجابة.

يلعب رأس المال الاجتماعي دوراً محورياً في تحقيق التنسيق بين الأعضاء العاملين وضعف التنسيق يؤدي إلى حالة من القصور أو إخفاق السوق،أما على المستوى الاقتصادي الكلي فإن ضعف التنسيق أو عدمه له نتائج مهمة فقد تقود أحياناً إلى الركود الاقتصادي أو ضعف النمو على المدى القصير أو ضعف النمو على المدى الطويل.انظر (النقيب،2006: ص 27)

كما أن رأس المال الاجتماعي يلعب دوراً محورياً إذ أنه يساعد في إيجاد مناخ يتم فيه التنسيق بين المنتجين يشكل يتم فيه التغلب على مشكلة الاستثمارات المكملة أو المتممة، هذا يحدث لأن رأس المال الاجتماعي قادر على توليد المعلومات الضرورية عن إمكانات الاستثمارات المختلفة وأوضاع السوق،وذلك بطريقة أفضل بكثير من إجراءات أو تدابير التنسيق الرسمية مما ينعكس في صورة وصول للخدمة عالية الجودة للمستهلك وبسعر أقل تكلفة.

"إن لرأس المال الاجتماعي دور في إدارة المخاطر فقد يتعرض الاقتصاد لأوضاع وظروف غير متوقعة فالثقة المتبادلة تولد مهارات لإدارة المخاطر". (الأمم المتحدة ، بدون تاريخ: ص8)
وكذلك له دورٌ محوريٌ في التسويق من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية فمن الممكن أن يساهم ويسّير عملية التسويق في ضوء توافر وتبادل المعلومات.
وأخيراً فإن برامج الإصلاح الاقتصادي لا يمكن تنفيذها وتحقيق أهدافها في غياب رأس المال الاجتماعي الذي يدفع هذه البرامج نحو النجاح وتحقيق الأهداف وكلما نبعت برامج الإصلاح الاجتماعي من خلال سياق رأس المال الاجتماعي كلما توقعنا نجاحاً وفعالية، فمثل هذه البرامج و التي يجب أن تحدد مساراتها وشكلها وسرعة أتباعها من طبيعة وعناصر رأس المال الاجتماعي في المجتمع فأفراد المجتمع هم الذين ينفذون هذه البرامج وهم المستفيدون من عوائدها.
3"- الوظيفة السياسية:

إن الوظيفة السياسية لرأس المال الاجتماعي في الديمقراطية الحديثة والتي حددت من قبل إلكس دي توكتفيل والذي يستخدم فن الجمعية لوصف الجمعيات المدنية والديمقراطية الحديثة التي تشير إلى كثير من أشكال التصنيف الاجتماعي أو المكانات.

إن رأس المال الاجتماعي يلعب دوراً لا ُيستهان به في المجال السياسي فهو يعزز نوعية الحياة القائمة على الترابط المدني

الذي يعد ضرورة لنجاح الأنظمة السياسية الديمقراطية فقد أصبح مفهوم رأس المال الاجتماعي مفهوم حضاري وحيوي في قضايا الديمقراطية والمشاركة السياسية وقضايا الشرعية. (حجازي،2006: ص 30)

إن رأس المال الاجتماعي يدعم التحول الديمقراطي ويساعد على تفسيره في أي مجتمع من المجتمعات كما أن رأس المال الاجتماعي أداة أساسية لارتباط وعلاقة مؤسسات المجتمع بالبيئة من خلال العلاقات والتفاعلات الواقعية وتعبير المؤسسات من الحاجات المجتمعية.

ويعد بناء جماعات الضغط والاهتمام وتحديد الصفوة في المجتمع وعلاقات الثقة والتبادل بين هذه الجماعات وأفراد المجتمع وكذلك الصفوة من الوظائف الهامة لرأس المال الاجتماعي في المجتمع.

" إن رأس المال الاجتماعي أرض خصبة لتدعيم الديمقراطية وتعزيزها وبناء الشبكات وتنظيمات المجتمع المدني بل وتحديد معايرها ". (السروجي،2009: ص 58)

كما أنه يدعم العلاقات والتفاعلات بين المواطنين والقادة في المجتمع.

وفي ضوء ما سبق إجمالاً رغم النتائج الإيجابية لرأس المال الاجتماعي إلا أنه قد يتسبب في حدوث سلبيات ومعوقات بالنسبة لكل من الفرد والجماعات أو المجتمع.

فعلى مستوى الأفراد قد تفرض قيود على حرية الأفراد لصالح الجماعة أو قد تميل الجماعة إلى الانغلاق على نفسها واستبعاد العناصر الخارجة عنها وقد يصل الأمر إلى حد تعود مشاركة بعض أفرادها في المجتمع وذلك في ضوء ما يقوم به الفرد من وظائف ومهام قد تؤثر سلبياً على كيان الجماعة وأهدافها وترابطها.

أما على مستوى الجماعة فقد تؤدي بعض العلاقات إلى قيام جماعات عصابية ذات أهداف إجرامية تدميرية وأنشطة لا أخلاقية داخل المجتمع تتعارض مع الأعراف والقوانين السائدة داخل المجتمع.انظر (خميس، 2008: ص 23)

فصحيح هذا الوضع يقود بالنفع على أفراد الجماعة لكن يعود بالضرر على أفراد آخرين في المجتمع.

2.3. توليد وبناء رأس المال الاجتماعي:

إن رأس المـال الاجتمـاعي لا يتولـد بقـرار أو مرسـوم ذلـك أن الالتزامات الأخلاقيـة التـي تشـكل لـب رأس المـال الاجتمـاعي لا تتطور إلا في سياق التفاعل الإنساني، فـالرأس مـال الاجتمـاعي لا يتولـد بفضـل جهـود فـرد ولكـن بجهـود مجموعـة أفـراد يتفـاعلوا بعضهم مع بعض.

إن توليد رأس المال الاجتماعي يتوقف علـى عـدة عوامـل تنطلـق من التعاون التلقائي والمنظم ويذكر بوتنام المثال التالي:

" إن محصـولك مـن الـذرة التـي زرعتهـا قـد نضـجت اليـوم أمـا محصولي منها سـوف ينضـج غـداً، وسـيكون مربحـاً لنـا سـوية لـو أنني عملت معك اليوم وأنـت سـاعدتني غـداً، وأنـا لا أشـعر بـأي تعاطف تجاهك وأعرف أنـك مثلـي لا تشـعر بـأي تعـاطف معـي إلا قليلاً فأنني لن أبـذل أي جهـد مـن أجلـك وإذا عملـت معـك علـى حساب نفسـي متوقعاً مقابلاً فأنني سأصاب بخيبة أمـل وأنـه مـن غير المجدي على عرفانك بالجميل وهنا سوف أتركك لكي تعمـل جاهداً بمفردك وأنت تعاملني بنفس الأسلوب وتتغير الفصول وكـل منا يخسر محصوله لعدم وجود الثقة والأمـن المتبـادل ". (بوتنـام ، 2006: ص 205)

إن توليـد رأس مـال الاجتمـاعي يعتمـد علـى فـن التواصـل الاجتماعي ويكـون تراكمـه كثيفـاً كلمـا كـان ميـل المـواطنين نحـو التواصل أشد كثافة.

" إن للديمقراطيـة الأمريكيـة علـى وجـه الخصـوص سـمة مميـزة دقيقة امتدت أثاراها مـن الماضـي وحتـى الوقـت الـراهن فهـي لا تؤلـف كومـة رمـال لا شـكل لهـا مـن الأفـراد بـل تشـكل جمعيـات معقدة تضج بالحركة ".(فوكوياما، 1998: ص 52)

إن التواصل من خلال البنى الاجتماعية يعطـي الجميـع ديناميكيـة وحركة ومرونة ولا سيما من خلال امتلاك الجميع لشـبكة معقـدة من المؤسسـات الطوعية كالكنائس والجوامع والجمعيـات الحرفيـة

والمؤسسات الحزبية والمدارس الخاصة فالجامعة والمستشفيات.......الخ .

تتضمن الفضائل الاجتماعية التي قيماً عديدة مثل الأمانة والاستقامة وروح التعاون والشعور بالواجب تجاه الآخرين تلعب دوراً حاسماً في تكوين رأس المال الاجتماعي فهي تسهم في احتضان وتطوير الفضائل الفردية وتدعم الثقة المتبادلة في سياق السلوك الاجتماعي كما أنها تشجع على التواصل الاجتماعي المعنوي والابتكارات المنظمة.

" إن هذه الفضائل يمكن تطويرها من خلال صقلها وتعهدها بصورة أفضل في سياق الجماعات والمؤسسات الاجتماعية المتماسكة مثل العائلة والمدرسة ومكان العمل التي تترعرع في كنف المجتمعات المتمتعة بدرجة عالية من التضامن الاجتماعي ".(فوكوياما، 1998: ص 52)

إن تكوين الرأس المال الاجتماعي يعني تطوير الفضائل الاجتماعية التي تتطلب تدخلاً في مكونات الثقافة كجملة العادات والطباع السائدة من خلال مفهوم الشخصية وذلك يبعد الدوافع الأنانية القيمة من خلال طرق شتى يمكن تدعيمها في أوساط العائلة والمدرسة والأصدقاء والجيران.

إن تكوين الرأس المال الاجتماعي يعني تنشئة أفراد نشطين وغيورين على المصلحة العامة متضامنين ومتساوين ويثقون ببعضهم البعض حتى عندما يختلفون في مسائل جوهرية.
إن رأس المال الاجتماعي يتولد كنتيجة لعملية التفاعل بين الأفراد في إطار الجماعات الرسمية والأهلية على حد سواء .
إن نشاط الجماعات يولد رأس مال اجتماعي سواء أكانت جماعات القطاع الخاص أو القطاع الحكومي وبمعنى أدق، سواء أكانت رأس مال اجتماعي مترابط مثل اجتماع الأفراد العرضي غير الدوري كلقاء الأصدقاء في النادي أو المقاهي في المطاعم.

أو كانت الجماعات العابرة أو ما يسمى جماعات بناء الجسور والتي تضم أفراد غير متجانسين ولا يعرفون الكثير عن بعضهم البعض.
أو كانت تسهم في بناء رأس مال الرابط من خلال النوادي الثقافية والرياضية والتجمعات السياسية والمنظمات غير الحكومية وكل الهيئات التي تنشأ في القطاع الأهلي.
وبغض النظر عن نوعية الجماعة فإن ما تقوم به بعملية ربط للفرد بشبكة اجتماعية فمن الممكن لها أن تولد رأس مال اجتماعي.
والجدير بذكره أن نوع العلاقات السائدة ضمن إطار الجماعة تلعب دوراً كبيراً في توليد رأس مال اجتماعي،فالعلاقات الرأسية القائمة على التبعية تسهم في هدم وهدر مخزون رأس المال الاجتماعي في حين أن العلاقات الأفقية القائمة على علاقات التضامن والتعاون تسهم بتراكم رأس المال الاجتماعي وتوليد مخزون كبير منه.
إن الشبكة الرأسية أقل فائدة من الشبكة الأفقية في حل المشاكل وكذلك تدفق المعلومات يكون أقل قابلية للاعتماد عليه.
إن عمليات التنشئة الاجتماعية تلعب دورا" كبيرا" في توليد رأس مال اجتماعي فكما ذكرنا أن رأس المال الاجتماعي يتولد بنشاط هذه الجماعة وتلعب مؤسسات رأس المال الاجتماعي دوراً كبيراً في توليد هذا الرأس مال، ذلك أن مؤسسات التنشئة الاجتماعية المتعلقة بالأسرة والعائلة والمدرسة والرفاق وجماعات النادي تسهم بذلك.
"وبالمحصلة إن بناء رأس المال الاجتماعي مشروط ببناء وتوليد المجتمع المدني كما أن الوفرة من رأس المال الاجتماعي لا بد أن تنتج مجتمعاً كثيفاً ". (أبو زهر، 2008 : ص ص 7،6)
فإذا كان رأس المال الاجتماعي المدني يمثل الترتيبات المؤسساتية غير الحكومية في المجتمع فإن رأس المال الاجتماعي يصف العلاقات الاجتماعية التحتية من هذه الترتيبات المؤسساتية.

ويشهد بوتنام أن المجتمع الأمريكي قد شهد تدهوراً وانخفاضاً مستمرا بشكل ملحوظ خلال العقدين ويدل على ذلك بانهيار رأس المال الاجتماعي يُدعم موجود بنية مؤسساتية قوية وفاعلة.
(Putnam،1995 :p35)

فالمجتمع المدني بمنظماته وشبكاته المختلفة يلعب دوراً كبيراً في توليد رأس المال الاجتماعي كما أن هذا المخزون يلعب دوراً في تفعيل منظماته وشبكاته المختلفة.

مع الإشارة إلى أن مشاركة الشباب وكذلك النساء في الجمعيات والجماعات المختلفة يسهم في زيادة حقيقية لرأس المال الاجتماعي و رأس المال الاجتماعي يزداد ويتراكم بازدياد شبكة العلاقات الاجتماعية وكذلك يرتبط بحجم العضويات داخل المجتمع من خلال مشاركتهم المختلفة.

كما أن لصلات القرابة دور خاص في حل مشاكل العمل الجماعي ومن بعض النواحي أنها تشبه الروابط الأفقية للمشاركة المدنية.

والجدير بذكره أن مشاريع الحكومة الإلكترونية تلعب دورا" كبيرا" في توليد لرأس المال الاجتماعي من خلال مشاركة المجتمع المحلي وإدارة الأقاليم ". (ملتقى علم الاجتماع، 2005 : ص 82)

وفي هذا الصدد يلاحظ السيد بوتنام أن نمو المجتمعات المحلية الافتراضية بمختلف أحجامها على الانترنيت يساعد في واقع الأمر في إنتاج رأس المال الاجتماعي الافتراضي إذ تغطي هذه المجتمعات الافتراضية الفجوة التي أحدثها انكماش المجتمعات المحلية الطبيعية وجهاً لوجه.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك خصائص معينة تؤدي إلى نمو الرأس المال الاجتماعي الافتراضي بين المجتمعات على الخط من أهمها:

"1- المعلومات المتداولة تحتاج إلى إطار اجتماعي كي تكون ذات معنى وإذن تحتاج إلى أن تكون هناك عناصر حقيقية للمجتمعات الافتراضية (القيم المشتركة ، التفاعل الاجتماعي.....الخ).

2"- الاتصال عبر الويب يمكن أن تزيد من مخزون رأس المال الاجتماعي حيث أن المعلومات يتم تداولها وتوزعها بين المشاركين.
3"- التعاون المعرفي بين الجماعات على الخط هو تعاون بسيط وديمقراطي مباشر وهذا بطبيعة الحال أكثر فعالية وتأثيراً على هذه المجتمعات حيث التحرر من القيود الشخصية والجسمانية وغيرها.
4"- وسهولة استخدام التقنيات البرمجية وقوة تأثيرها بما يسمح بتراكم المعرفة مما يعني أن الذين يستخدمون شبكات التكنولوجيا أقوى هم الأقوى والأكثر استفادة حين يستخدمون الويب لتوسيع رأس المال الاجتماعي ". (رحومة، 2008: ص 66)

إن رأس المال الاجتماعي يمكن تخفضيه وافتقاده في حالة افتقاد القيم المشتركة بين المشاركين لذا فإن الاهتمام باستخدام التكنولوجيا المتطورة واكتساب أعضاء جدد في المجتمعات الافتراضية بالإضافة إلى الإسهام بالمشاركات الفعالة، اجتماعياً، وثقافياً، ومعرفياً وكل ذلك يزيد من نمو القيم المشتركة وقيودها الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الرأسمال الاجتماعي الافتراضي المطلوب.
" والحقيقة لا بد أن نشير أنه ليس كل نشاط جماعي أو تفاعل أفراد يولد رأس مال اجتماعي وهناك وضعان مهمان تكون فائدة المجتمع في الأول أقل مما حصل عليه أفراد المجموعة وتكون في الثاني أكثر.
الوضع الثاني يخص ما يسمى بالراكب المجاني وهو وضع يخص الشخص الذي يحصل على فائدة من رأس المال الاجتماعي الذي ولده نشاط جماعة ليس هو عضواً فيها أي أنه لم يشارك في وضع تكاليف ". (النقيب، 2006: ص 24)
والحال أن رأس المال الاجتماعي يشكل كيان حيوي متماسك يضم شبكات العمل المترابطة والمتفاعلة من خلال تعزيز الإحساس بالجماعية والابتعاد عن الفردية.
فرأس المال الاجتماعي ومخزونه يعكس العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين داخل الجماعة وخارجها وفي المجتمع

المحيط بهم والثقة المتبادلة فيما بينهم والتي ينبغي أن تركز على القيم والمعايير الصحية الحاكمة لعمل المؤسسة.
لذا أفضل ما يمكن القيام به لبناء مخزون رأس المال الاجتماعي هو متابعة ما يسمى الروابط الضعيفة والثقة الهشة واللاتعاون والعمل على مد جسور المحبة والتلاقي مع الآخرين لسد الثغرات في هيكل التنظيم الاجتماعي.

2.4. نماذج بناء رأس المال الاجتماعي:

آ-نموذج جلن وود Geln Wood:
أشار جلن وود إلى أن بناء رأس المال الاجتماعي يتم من خلال العمل والنشاط المجتمعي وخاصة تنمية المجتمع المحلي وذلك من خلال نموذجين:
النموذج الأول: بناء المؤسسات المقابلة لحاجات ومشروعات المواطنين ومواجهة قضايا انخفاض الدخل والفقر والتدعيم والتدريب والمساعدة الإدارية والحاجة لمؤسسات فاعلة كقوى التغيير في المجتمع.
النموذج الثاني: توجيه أنشطة المؤسسات وتكثيفها تجاه أعمال محددة بغرض بناء رأس المال الاجتماعي في المجتمع والتدعيم المستمر لهذا الميكانيزم وتحديد الحاجة للمصادر ومساعدة المواطنين للاتصال بالمؤسسات.
كما يستخدم التخطيط الطويل المدى لتعميم جهود ومداخل بناء رأس المال الاجتماعي في المجتمع بينما يستخدم التخطيط قصير المدى لتقوية جهود وأنشطة بناء رأس المال الاجتماعي.
غير أنه لا يوجد نموذج واحد محدد أكثر فعالية في بناء وتعزيز رأس المال الاجتماعي في أي مجتمع حيث يرتبط رأس المال الاجتماعي بالسياق الاقتصادي والاجتماعي والسياسي في مجتمع ما في زمن ما.ومن هنا يختلف رأس المال الاجتماعي بين النمو والتطور أو الانهيار والتآكل في المجتمع الواحد وكذلك يتباين من مجتمع لأخر ". انظر (السروجي،2009: ص 65)
ب. نموذجا بورن و ليانا Buren& Leana: " قدما نموذجان لبناء رأس المال الاجتماعي هما:

1- **نموذج المنفعة العامة:**

ومعناه أن يعد رأس المال الاجتماعي ليكون تسمية ملازمة للوحدة الاجتماعية بحيث أن الفائدة التي يجنيها الفرد العامل هي مجرد قضية ثانوية ولكن من تجميع مساهمات العاملين ككل يتحقق ويتراكم مخزون رأس المال الاجتماعي.

2-نموذج المنفعة الخاصة:

ويركز على الفرد وقابليته وملكاته الفردية المتراكمة المتمثلة بالمكانة و التحصيلات العلمية وسنوات الخبرة والذكاء الشخصي وبراءات الاختراع . . . وغيرها.

ويصبح التركيز على أهمية المنافع الفردية لتكوين أنواع معينة من رأس المال الاجتماعي والشكل الآتي يوضح طبيعة النموذجين والاختلاف بينهما:

جدول2 .3

يبين طبيعة الاختلاف ما بين نموذجي بناء رأس المال الاجتماعي

معيار التوجه	المنفعة العامة	المنفعة الخاصة
مستوى التحليل	الوحدة الاجتماعية ككل	الفرد كجزء من وحدة عمل
الفوائد الحقيقية للفرد	غير مباشرة قد تكون قيمة جداً	مباشرة لا تكون قيمة
الفوائد الحقيقية للجماعة	مباشرة قد تكون مفيدة للمنظمة	غير مباشرة قد تكون عرضية
الروابط الضرورية	قوية وقد تظهر حتى مقاومات من قبل الأعضاء	هشة وقد يكون من الضعف تنعدم علاقة الفرد بجماعته
الحافز الشخصي	بين ضعيف ومتوسط ويزداد في أعلى حالاته لذا يحقق للفرد حوافز جماعية مميزة للكل على ومن قاعدة الإنصاف	قوية لكن قد تضعف إذا برزت الأنانية على السطح

المصدر مقتبس عن : (العنزي، 2009: ص 388)

ج - نموذج السروجي:

ويقدم د. السروجي نموذج لبناء رأس المال الاجتماعي يقوم على:

1. بناء القدرات وأنشطة المشاركة.
2. بناء رأس المال الاجتماعي من خلال الترويج لقيمة المشاركة بالتنمية.

1"- بناء القدرات وأنشطة المشاركة:

تستلزم التنمية الفاعلة ضرورة المشاركة الإيجابية لكل الأطراف المجتمعية المتأثرة ببرامج التنمية وتتم هذه المشاركة في كافة المراحل المتعلقة بتخطيط البرامج والسياسات التنموية إن مشاركة الناس في العمليات التنموية تضفي معناً جديداً وجدياً على التنمية كما أنها تضفي قدراً معقولاً من الجودة عند التنفيذ وتطلق العنان للمبادرات الفردية والجماعية المتأصلة بالتنمية والتي تسرع خطواتها على المستوى المجتمعي.

حيث تعتبر التنمية والخطط والبرامج والمشروعات من الحاجات والمطالب وتصارع الغايات والأهداف متوافقة مع المصالح العامة والاهتمامات لمشركة مما يعزز الثقة ويدعم المشاركة والتعاون والتضامن لتحقيق الغايات والأهداف.

2"- بناء رأس المال الاجتماعي من خلال الترويج لقيمة المشاركة بالتنمية:

يمكن تشجيع إقامة رأس المال الاجتماعي إذا رسخنا بالمجتمع تعلم قيمة المشاركة الإيجابية وهيئنا المناخ والقيمة السياسية لهذا أو استطاع المجتمع أن يرسم أسس المناهج المنظمة التي ترسخ قيم المشاركة بكافة المراحل والعمليات التنموية القائمة في المجتمع.

وبالتالي ينظر لرأس المال الاجتماعي كقيمة مرغوبة في حد ذاتها وكقيمة مرجوة من أي مشروعات تنموية جارية.

إن رأس المال الاجتماعي يمثل قيمة معاونة كبيرة على الإسراع بالتنمية وذلك من خلال:

أ- إن المشـاركة تتـراوح مـا بـين المسـاعدات والمشـاركة مـن المستويات العليا إلـى أدنـى المسـتويات بالمنظمـات الاجتماعيـة كما أنها تتراوح أيضاً ما بـين تقـديم المعلومـات والبيانـات الضـرورية للتنميـة إلـى التوقـف عـن تجاهـل أو مقاومـة العمليـات التنمويـة القائمة.

كمـا أن المشـاركة تمتـد لتحمـل جـزءاً كبيـراً مـن المسـؤولية أي المشاركة في تنفيذ المشروعات التنموية بالتالي يـرى الـبعض أن المشـاركة قـد تكـون مـن تبـادل المعلومـات إلـى تبـادل الخبـرات والاسـتثمارات إلى المشاركة بالمسؤولية.

ب- إن التعاون، المعونة، الشراكة في صناعة القرار والتمكين كأنها صور وأشكال متباينة من المشاركة الإيجابية بالتنمية وبتحليل هذه الأشكال نجد أن الفرد أو الجماعة أو المنظمة ترتبط بالعمليات التنموية.

ج- تتم المشاركة في صورة متعمقة للمشكلة وبديلاً عن مجرد التعاون حيث يمكن تعزيز قدرات الأفراد والجماعات من خلال تحملهم المسؤولية الاجتماعية في بعض المشروعات التنموية وذلك بعد تأهيلهم وتدريبهم على ذلك.

وغالباً ما تتم التنمية بالمشارك من خلال صيغ خطـط ومشـروعات تنموية تتحقق بها قيمة المسـاءلة والشـفافية وحيـث يصـبح لكـل طرف مشارك القدرة على إقامـة هـذه المشـروعات التنمويـة مـن خلال المقارنة بين التحقق بالغايات والهداف الموضوعة مسبقاً.

كما اقترح (فيلد و كوهين) جملة من الممارسات التي من شـأنها بناء رأس المال الاجتماعي في منظمة الأعمال ومن بينها:

- إمكانية الإدارة في الوصـول إلـى حالـة الاسـتقرار فـي العلاقـات بـين العـاملين وتعزيزهـا وإتبـاع نمـاذج متقدمـة فـي أسـلوب الصفقات داخـل المنظمـة مثـل تشـجيع صـيغ العمـل الجمـاعي (العمــل ضـمن فريـق) التــدريب والتعلـيم المســتمر، الأمــان الوظيفي، وتطوير رأس المال البشري.

_ إدراك المنظمات أن مستويات الأجور تؤثر في دوران العمل فقد يكون في كل الأحوال الأجر الجزئي وسيلة مناسبة لتقبل الدوران وزيادة التزام العاملين بالعمل الجماعي. انظر (Cohen & Field,1999: pp15-27)

2.5: محددات بناء رأس المال الاجتماعي ومعوقاته:

1" .محددات بناء رأس المال الاجتماعي :

وبناء على ما سبق فأن محددات بناء رأس المال الاجتماعي التي تهم في تشجيع التفاعل الايجابي وإقامة الروابط من خلال فن التواصل الاجتماعي تتمثل في :

1"-**التنشئة الاجتماعية**:التي تلعب دورا كبيرا في بناء صحيح للرأس المال الاجتماعي والتي تقوم على بناء قيم تشجع قيم التضامن والتكافل واحترام الآخرين وتشجع بناء علاقات صحيحة أساسها المودة والرحمة، وتنمي روح المشتركة وروح المبادرة وتعزز قيم الجماعة.

2"-**التعاون الموجه:**والذي يربط الأفراد ويعزز جهودهم الفردية لتصب في مصلحة الجماعة ويجعل الأعمال الصعبة ميسرة وينمي روح العمل الجماعي وينمي العلاقات الاجتماعية.

3"-**تطوير القيم والمواقف الثقافية:**إن بناء رأس المال الاجتماعي يتطلب خلق وتنمية مواقف ايجابية تجاه العمل وتجاه العملية التعليمية والوقت والبيئة والدولة والآخر ،كما يهدف إلى تعديل بعض العادات السيئة التي تعمل على إضاعة الوقت وإلحاق الضرر بالصحة العامة وتغير طرق التفكير السلبية.

إن تطوير القيم يتطلب الاستفادة من جهوده التعليم في زرع أفكار حب العمل والتعاون وتقديسه وهي عملية تبدأ منذ الطفولة المبكرة حيث يكتسب الطفل القيم منذ الصغر وذلك بتعزيز اكتساب القيم الايجابية والابتعاد عن القيم السلبية .

إن تطوير القيم يصب في مصلحة بناء رأس المال الاجتماعي وزيادة مخزونه وحمايته من التآكل حيث إن الرابطة التي تجمع الأفراد بعضهم ببعض تصب بقيمها وعاداتها وتقاليدها الاجتماعية وموقفها ورموزها والتقاليد ، حيث تترسخ بعض القيم والعادات والتقاليد والأعراف في بنية الثقافة الشعبية وتشكل قوة تجاوز قوة القانون وتلاقي قبولا والتزاما رسميا على كافة المستويات يصل أحيانا إلى درجة القدسية غير الواعية يمكن أن ترسخ قيام رأس المال الاجتماعي وبناء مكوناته.

4"-**بناء المنظمات الأهلية ومنظمات المجتمع المدني**:حيث أن شبكات المشاركة المدنية كجمعيات الأحياء السكنية والتعاونية والأحزاب الجماهيرية والنوادي الرياضية تمثل شبكات للتفاعل الأفقي الشديد وبالتالي أن هذه الشبكات(المشاركة المدنية) تشكل رأس مال اجتماعي ،كما أن بناء رأس المال الاجتماعي يتطلب بناء هذه التنظيمات وتنمية جهودها.

بالإضافة إلى مجموعة من العوامل الأخرى التي تؤثر في بناء رأس المال الاجتماعي تتمثل في:

1"- تأثير الأنواع الأخرى من رأس المال :

يجب أن لا نغفل أثر الأنواع الأخرى لرأس المال من مادي وطبيعي وبشري على رأس المال الاجتماعي فمثل هذه الأنواع لها بالغ الأثر على رأس المال الاجتماعي من حيث إضافة أو تقوية وتعزيز مكانته بالمجتمع،فقد تعزز التغيرات الاجتماعية سيادة وسيطرة أحد أنواع رأس المال على حساب رأس المال الاجتماعي الذي يتأثر بهذه التغيرات وقد تكمن القضية الأساسية كيف يمكن إحداث تكامل بين أنواع رأس المال في المجتمع .

2 "- التعليم:

يلعب رأس المال الاجتماعي دورا في تحديد الأنشطة وكذلك في تغير البيئة فالتعليم سواء الرسمي أو غير الرسمي فهو يحقق :

- تحسين نوعية الحياة فهو يركز على ذلك من خلال تنمية شبكة العمل الاجتماعية وبناء الثقة وتقوية الديمقراطية.

- إن المتعلمين والمشاركين في تنظيم المجتمع يعتبرون قدوة ويوجهون في تشكل رأس المال الاجتماعي والثقة وشبكات العمل ومعايير التبادل فارتفاع مستويات التعليم قد يقلل من مستوى الجريمة.

- يعد تنمية قدرات الأطفال مشاركة هامة على طريق بناء رأس المال الاجتماعي فالثقة وشبكات العمل ومعايير التبادل ضمن عائلات الأطفال والمدرسة والمجتمعات الكبيرة التي لها تأثير على الفرص والاختبارات وسلوك الأطفال وتنميتهم.

كما أن تشجيع الأعمال التطوعية داخل ثقافة الأطفال والكبار يلعب دور كبير في بناء رأس المال الاجتماعي من خلال الساحات العامة النظيفة ونظافة المدارس وحسن الأصدقاء وحسن الجوار والتضامن والتكاتف في المخاطر المختلفة.انظر (Christian Monden ,2003: p97)

إن التعلم يشجع على العادات الصحية وبالتالي ينعكس دور الصحة في رأس المال الاجتماعي، وقد تناولت عدة دراسات للبنك الدولي أثر الصحة في بناء رأس المال الاجتماعي،وأثبتت وجود ذلك الأثر من خلال الفوائد الاقتصادية والاجتماعية لرأس المال الاجتماعي في مجال الصحة،ويلعب التعلم دورا كبير في الحفاظ على الصحة بانخفاض معدلات انتشار الأوبئة والأمراض.

3"-سيادة مبادئ القضاء: إن المؤسسة القضائية الدائمة لحقوق الإنسان ضمان لعلاقته بالجماعة أو المجتمع تسهم في بناء رأس المال الاجتماعي إذ أنها تشكل نوع من السلطة التي يحتكم لها أفراد المجتمع، هذه السلطة تشجع قيم الحق وتغرس قيم العدل والإنصاف وتحمل معايير الشفافية والنهي عن أعمال الرشوة ومحاربة الفساد و السرقة .

فالمؤسسة القضائية لها دور في حماية المواطن وبالتالي حماية دوره الفعال ليكّون بنّاء في رأس المال الاجتماعي.

4"-ثقافة التطوع: أن النزوع للتطوع مكون رئيسي في بناء المؤسسة المدنية ، ويرى بعض الباحثين أن أهم الممارسات التي تدعم المنظمات الأهلية فكرا وممارسة وتعظم قيم الفعالة لهذه المنظمات غير الحكومية وجود ثقافة نوعية تعزز العمل التطوعي على مستوى القيم والاختبار والأفعال والتصرفات وتنظم العمل التطوعي التي تتضمن قيام التضامن والتكافل الاجتماعي والتسامح مع الآخرين وتدعيم قيم الإيثار والمواطنة والإخاء والمساواة والعدل وبروز أهمية قيم القدوة في التصرف السليم.

كما إن صفوف المتطوعين باختلاف مستوياتها تمثل طليعة مؤثرة في المجتمع وتحظى بقبوله واحترامه في المجتمع وهذا ما يوفر عنصر من عناصر إرادة التنمية في إحداث تغير جوهري في طرق التفكير السائدة وأسلوب العمل القائمة والسلوك والاتجاهات الأمر الذي ينمي رأس المال الاجتماعي .

كما أن رأس المال الاجتماعي يلعب دورا محوريا في ثقافة التطوع وذلك أن رأس المال الاجتماعي يشجع روح التطوع من خلال مشاركة مختلف الشرائح الاجتماعية وتنميته للعمل الجماعي .

2". معوقات بناء رأس المال الاجتماعي:

هناك جملة من العوامل التي تعترض تكوين وبناء رأس المال الاجتماعي داخل المجتمع ويمكن القول أن تلك المعوقات يمكن إرجاعها إلى عوامل فردية وأخرى مجتمعية.

وفيما يتعلق بالعوامل الفردية والتي تشكل عائقاً أما تكوين رأس المال الاجتماعي يمكن أن نصف ذلك من خلال:

أ- **النساء ودورها السلبي:**

تلعب النساء دوراً هاماً على مستوى خلق قيم رأس المال الاجتماعي كما أنها تلعب دوراً على مستوى هدرها، فعدم تجاوز نظرة العمل النساء بأنه سلبي حيث يشير البعض إلى أن عمل

المرأة باعتباره من عوامل هدر رأس المال الاجتماعي حيث لم تعد قادرة على المساهمة في تدعيم التعاون والتضامن عبر الزيارات والمشاركة الاجتماعية نتيجة لانشغالها بأعباء العمل داخل وخارج المنزل كما قد ينظر البعض إلى النساء باعتبارهن مفسدات العلاقة بين الأقارب والأخوة.

ب - الانعزال الاجتماعي:

يسهم الانعزال الاجتماعي للفرد في حجب دوره بل وإعطاءه دوراً سلبياً في تكوين وبناء رأس المال الاجتماعي،ويتم الانعزال الاجتماعي بفعل عدة من العوامل الاجتماعية:

1"-التلفزيون:يشير بوتنام " أن التلفزيون يلعب دورا رئيسيا في هدر رأس المال الاجتماعي حيث ينشغل الأفراد بمشاهدة التلفزيون أوقات طويلة وبالتالي لا يوجد لهم وقت كاف لممارسة الأنشطة الاجتماعية والمختلفة في الزيارات وإقامة العلاقات الاجتماعية مع الجيران والأصدقاء وتوطيد العلاقات مع الأقارب ". (Benjamin A. Olken ،2008 : P15)

وحاليا يشكل الكومبيوتر مصدر انعزال للفرد لأنه يتيح له ممارسة الأنشطة المختلفة بفردية وانعزال فهو يعزز القيم السلبية والتي تتمثل في الانعزال الاجتماعي.

2"- الفقر وانخفاض الدخل: إن انخفاض الدخل يجعل الإنسان في سعيه دائم نحو لقمة العيش ومنعزلاً عن علاقاته الاجتماعية ومنعزل عن المحيط الذي يعيش فيه.

ج - التنشئة الاجتماعية المغلوطة والتي لا تدعم معايير التبادل والثقة والقيم ويسهم فيهدم البناء الاجتماعي ،ويقول د. سمير حسن في ذلك:

" إن المشاعر الحميمة بين الود والاستمرارية والتكامل والتضامن الاجتماعي أخذت تضعف في حياتنا المعاصرة لتحل محلها تدريجياً النزاعات الفردية و المنفعية المادية في العلاقات بين الأفراد والأسر، فالكل يشكو من قلة التواصل ومن تدهور وانخفاض وتيرة التواصل بين الأقرباء ومن نقص الوقت المخصص للعلاقات الأسرية وتنشئة الأبناء ".(حسن، 2007: ص 217)

أما على مستوى العوامل المجتمعية التي لها دور في هدر رأس المال الاجتماعي نذكر منها:

! دخول المرأة ميادين العمل ووجود مؤسسات أخرى أصبح لها دور في عملية التنشئة الاجتماعية وتأثير ذلك على مضامين القيم الإيجابية الداعمة لتكوين رأس المال الاجتماعي .

! العزلة النسبية للأسر وانشغال الأسر كما أسلفنا بلقمة العيش وتأمين مستلزمات الاحتياجات المادية لأفرادها وما يستلزمه من زيادة ساعات العمل على حساب أوقات الفراغ التي يمكن أن تستثمر في إقامة وتوطيد العلاقات الاجتماعية مع الآخرين.

_"بالإضافة إلى انتشار مجموعة القيم السلبية المناهضة لرأس المال الاجتماعي والتي تتمثل في النزعة الفردية والسلبية واللامبالاة والانعزالية فكل ذلك يضعف الفرصة لإقامة العلاقات الاجتماعية والتي ينظر على أنها بمثابة المادة الخام لرأس المال الاجتماعي". (خميس،2008: ص 25)

بالإضافة إلى أن ضعف المشاركة بمؤسسات المجتمع المدني فهناك ضعف في نسبة المشاركين من جانب أفراد المجتمع حيث تعجز بعض المؤسسات على شبك نفسها في الحياة اليومية لأفراد المجتمع وبالتالي عدم قدرتها على استيعاب هؤلاء الأفراد داخل أنشطتها.

! بالإضافة إلى ديكتاتورية أسلوب الإدراج ورسوخ القيادات في أماكنها لسنوات طويلة نتيجة لغياب الممارسة الديمقراطية في العديد من تلك المؤسسات.

د- **الانترنيت** : إن رأس المال الاجتماعي مهدد بالخطر في ظل ثقافة المجتمعات الافتراضية ، لأن ما يحدث على شبكات الاتصال هو تنظيم ذاتي لتكنولوجيا الكترونية التي تُستخدم من قبل الآلاف من البشر يتفاعلون على مستوى الثقافة والفكر والوجدان والشعور وهذا ما يؤثر في المجتمعات ما بعد التفاعل مع الانترنيت .

إن المجتمعات الافتراضية أحرزت نجاحا على شبكات الاتصال فقد حققت إشباع للحاجات الاجتماعية في التعاون والاتصال وإشباع

الاهتمامات المختلفة للمشاركين من بين شتى الشرائح ومختلف الأعمار والأجناس الأمر الذي يسيغ ويسهل إدخال ثقافتها وقيمها للمجتمع بسهولة، وبالتالي بروز حالات الصراع القيمي في العلاقات والتفاعلات المتبادلة وبالتالي تأثيرها في رأس المال الاجتماعي،فالتواصل عبر الانترنيت يؤدي إلى ظهور ثقافة كونية تصهر الكثير من الفوارق بين المجتمعات البشرية،تمهد لشكل جديد من التواصل يؤدي إلى زوال لرأس المال الاجتماعي وتدميره.

٥- **العولمة** :من خلال إدخالها للثقافة الوافدة التي تفقد المجتمع تفاعله وانحسار وتآكل رأس المال الاجتماعي فالعولمة أدخلت مجموعة من القيم تتجلى بأن مكانة الفرد تتحد بمقدار ما يستهلكه في ميادين الحياة المادية وما يملكه بالإضافة إلى القيم التي تعزز الفردية وتراجع لقيم روح الجماعة ، وسيطرة السلوك الفردي والمقنن الذي يحول دون ترابط الناس وتواجدهم وتعاطفهم والتي بالمحصلة تسهم في هدم رأس المال الاجتماعي، ودفن مكونات قيامه فالقيم الجديدة تلعب دورا كبيرا في اهتزاز شعور الفرد بالأمان الاجتماعي وغياب لشبكات الأمان الاجتماعي الفاعلة في المجتمع واهتزاز ثقة الفرد في الآخر وما يقدمه المجتمع من خدمات اجتماعية وبرامج تنموية وتسارع الكثيرين لعدم التزام بالقوانين والتشريعات والأعراف الاجتماعية في المجتمع وضعف العلاقات والمشاركة الاجتماعية وضعف الانتماء وفقدان الهوية الجماعية وغياب الثقة وغياب القدرة الذاتية لدى الأفراد في المجتمع وبالتالي يضعف رأس المال الاجتماعي ويصبح هزيلا غير فاعل للمشاركة الفاعلة.

وبالنتيجة الإسهام في تآكل رأس المال الاجتماعي وتآكل مكونات قيامه ، ولا يقف الأمر هنا بل تمتد جذوره ليجعل رأس المال الاجتماعي سلبي أي عبء على المجتمع حيث أن انتشار القيم التي تروج لها الثقافة الدخيلة تؤدي إلى تفتيت الهوية المجتمعية واختفاءه تدريجيا ليحل محله ازدواجية المعايير والقيم وثنائية ثقافية وهذه التعددية والازدواجية القيمية تؤثر سلبا على الشخصية القومية وعلى درجة التفاؤل ودرجة الثقة والاندماج

الاجتماعي وتسود الفردية بدلا من المجتمعية وتضعف المبادرة والتطوع والتعاون بين المواطنين وتغدو المجتمعات والمنظمات متناثرة ضعيفة، فالعولمة تؤثر في مستوى بناء رأس المال الاجتماعي من جهة ومن جهة أخرى استنفاذ الاحتياطي منه.

وعليه فإن متطلبات بناء رأس المال الاجتماعي على نحو يكون قوي وفعال كما يحددها السروجي تحدد في:

- "سياق اقتصادي واجتماعي وسياسي يساعد على توفر المناخ الملائم لبناء وتقوية رأس المال الاجتماعي.
- تنسيق الناس في تنظيمات وضرورة التنظيم والتعبئة في مناخ ديمقراطي.
- رفع مستوى خدمات الرعاية الاجتماعية من تعليم وصحة . . .الخ وخاصة للأطفال وذوي الدخل المحدود.
- توافق برامج الإصلاح الاقتصادي والاجتماعي والسياسي في المجتمع مع السياق الاقتصادي والاجتماعي مما يدعم مستوى الثقة.
- تحليل الهوية الذاتية للمجتمع.
- تفعيل ثقافة المجتمع المدني لدى المواطنين في المجتمع وتعزز ثقافة التسامح بينهم.
- تعمق ثقافة الشراكة والتعاون بين المواطنين في المجتمع وتبادل المعلومات وبناء الشبكات.
- توطيد الأنشطة التنموية المختلفة خاصة التنموية.

الاستثمار في التعليم ولاسيما العالي وتعزيز قوته وتحديد هوية المجتمع والمحافظة عليه". انظر (السروجي، 2008:ص76)

و نضيف عليها:

- الاستفادة من برامج وسائل الإعلام ولاسيما البرامج التلفزيونية منها في بناء رأس المال الاجتماعي من خلال تدعيمها لبرامج التنشئة الاجتماعية.
- تحسين البنية السياسية وخلق مناخ سياسي يقوم على الحكم الرشيد ويعتمد معايير الشفافية ويقوم على التصويت والمعرفة السياسية والثقة السياسية.

! المحافظة على الأسر من التدهور والتصدع وتجنب التغير في التركيب العائلي لأن الأسرة هي مولد رئيسي لرأس المال الاجتماعي.

! تجنب التعليم التقليدي وخلق مناخ تعليمي في أطر سليمة يحقق فوائد التنمية.

2.6. الممارسات الإدارية للاستثمار في رأس المال الاجتماعي:

يتفق معظم الباحثون في رأس المال الاجتماعي أن الممارسات الإدارية السليمة للاستثمار فيه تتمحور في ثلاث اتجاهات:

أ- إقامة الروابط.

ب- تعزيز الثقة.

ت- تشجيع التعاون.



أ- إقامة الروابط:

إن إقامـة الـروابط فـي المنظمـة كمكـون رئـيس لـرأس المـال الاجتماعي ويمكـن توضيحه علـى أنـه: قابليـة الأعضاء لتحقيـق الأهـداف واسـتعدادهم ورغبـتهم الجـادة فـي ذلـك ضـمن العمـل الجماعي المتماسك.

ويرى العنـزي أن ذلـك لا يتحقـق بسـهولة ويتطلـب أمـراً أبعـد مـن الميول الاجتماعية يتمثل في الإحساس بأهمية تجاوز ما يسـمى التواكـل الاجتماعيـة أو الاعتمـاد علـى الآخـرين داخـل الجماعـة للقيام بالعمل نيابة عن واحد أو أكثر ممن يتقاعسـون فـي لحظـة معينة. انظر(العنزي -صالح، 2009:ص 376)

فـالروابط الاجتماعيـة التـي تنطـوي علـى الانتمـاء والجـذب داخـل الجماعـة والعمـل المتفـاني تعـد مـن العوامـل الداخليـة والمعـززة للحالة الداخلية،وكلما كانت هذه الروابط قوية كلمـا كانـت العلاقـة بالمؤسـسـة وبالعاملين قوية أيضاً.

ويذكر فوكوياما أهمية إقامة الروابط بالمثال التالي:

"تقوم شـركة SAC الأمريكية النـي تقـدر مسـجلاتها بمعـدل دوران العمل بأقل من 4% في مجال صناعة الحواسـيب وبرمجتها، ففـي هذه الشـركة تتمسك الشـركة بعملها بطريقة لا تعتمد علـى دفـع الأجور العالية فأجورها جيدة إلى حد ما، لكن المال ليس الشـيء الوحيد الذي يستحوذ اهتمامات العاملين في هذه الشـركة.
فهناك أشياء أخرى تجذب العاملين إليهـا وتزيـد مـن التمسـك بهـا من بينها اسـتخدام الوسـائل التسـلية والترفيـه والنـادي الصـحي ومركز رعاية الأطفـال وهـي أمـاكن تبعـث علـى البهجـة والسـرور وتعكس آثارها الإيجابية على الأماكن الأخرى فـي حيـاة العـاملين بحيث تسـمح الحال لتفـاعلهم مـع بعضـهم الـبعض الشـكل الـذي يعمق علاقات الصـداقة والزمالـة الحقيقيـة التـي تخلـق إحسـاسـاً قوياً لتوجيه نحو الجماعية، كمـا أنهـا تـوفر الطعـام شـبه المجـاني المدعوم الذي يشجع تناول العاملين لغذائهم سوية من خلال جـو من الأحاديث الرسـمية ومزاحات وفكاهات تعزز قيم الزمالة.

ويرى بذلك المعنيون أنها أمور بسيطة لكن هي تعد بمثابة إقرار رسمي بأن العاملين لديها بشر وليسوا مستخدمين". (فوكوياما، مرجع سابق: ص 145)

إن الاستثمار في الروابط الاجتماعية التي تجمع العاملين بإيجابية والاحتفاظ بمن يسعى لإقامتها وتقويتها وليس بوضع الأغلال في أيديهم من خلال المحفزات المادية.

إن إقامة الروابط الاجتماعية والتقاء الأعضاء وجهاً لوجه والعمل بكل ثقة جنباً إلى جنب يشكل وجهاً من الاستثمار في الموجودات غير الملموسة.

وتعمل بعض الجماعات بالالتقاء الدوري والمنظم وتقرير المشاركة المعرفية بهذه اللقاءات في أماكن الراحة والمقاهي وأماكن الراحة.

إن أحد مفاتيح الاستثمار الناجح في رأس المال الاجتماعي هو الاحتفاظ بالعاملين المتماسكين وتسخير الجهود لتحقيق روابط تتجه بينهم.

وبناء على ذلك فإن مدخل إقامة الروابط يعد مدخلاً أكثر فائدة من خلال التفهم الاجتماعي لآليات جمع البشر وتوحيدهم.

ب- تعزيز الثقة:

تعد الثقة السبب والنتيجة للعمل الناجح (العمل الجماعي)،وكما أشرنا أن الجماعات التي تمتلك رأس المال الاجتماعي هي تلك الروابط التي تعتمد مبدأ الثقة القوية وتنبذ الهشة منها وتراعي إقامة الروابط العامة بين أعضاء جماعاتها أكثر من الخاصة.

ويؤكد د. العنزي أن من المهم عند بناء الثقة وتعزيزها لا بد من جوانب مهمة تتجسد في الامتناع عن ممارسة نمط الموارد القسرية التي تضر بالثقة أكثر مما تبنيها.

ويؤكد فوكوياما أنه من الصعب جداً تصور الاستثمار أو الحديث عن الحياة الاجتماعية دون الحديث عن الثقة وينقل عن كينز: لولا لم تكن للثقة الآن سوى قيمتها البرغماتية فستظل على درجة فائقة من الأهمية فهي عامل مهم وذو كفاءة وفاعلية لمنع الاحتكارات داخل النظام الاجتماعي.

واعتماد الناس على بعضهم البعض يجنبهم العديد من المشاكل ولسوء الحظ فالثقة ليست سلعة يمكن شراؤها بسهولة وإذا ما قمت بشرائها فسوف تراودك الشكوك حول قيمتها (قيمة ما ابتعت).

فالثقة وغيرها من القيم المشتركة كالإخلاص والولاء وقول الصدق يعتبر جميعاً أمثلة على ما يسميه الاقتصاديون بالمظاهر الخارجية فهي بضائع وسلع لها قيمة اقتصادية حقيقية على الصعيد العملي تزيد كفاءة وفاعلية النظام، وتمكنك من الحصول على إنتاجية أكبر حجماً أو أي قيمة مقدرها حق قدرها، لكنها ليست من السلع التي يمكن تبادلها في السوق بشكل مكشوف فهذا أمر مستحيل عملياً وليس له أي معنى. انظر (فوكوياما، 1995: ص 150 - 149)

تسهل الثقة التعاون وأن التعاون بحد ذاته ينتج الثقة وهذا بدوره يؤدي وبمرور الوقت إلى تطوير معايير عامة للتعاون التي تعمل على زيادة الرغبة في المشاركة في التبادل الاجتماعي وهذا بحد ذاته استثمار.

إن الثقة موجود استراتيجي غير قابل للتقليد من خلال التقنيات الحديثة في المنظمة، يحقق ميزة تنافسية ولكن هذه التقنيات قابلة للتقليد والمنافسة من قبل الآخرين.

والحال أن تعزيز الثقة مكون ضروري وهام جداً لعملية الاستثمار وفي رأس المال الاجتماعي ولا يمكن لعملية الاستثمار أن تحقق نجاحاً ما لم يتم تعزيز الثقة بين الأفراد وثقة الأفراد بالمؤسسة أو التنظيم وفاعلية.

ب- تشجيع التعاون:

يمثل التعاون أحد أهم مظاهر التفاعل الاجتماعي لأنه يعبر عن مدى الإسهام بالجهود الشخصية وبإرادة تامة لإكمال الأعمال المعتمدة الواحدة على الأخرى وتقليل حالات الصراع كلما كان بالإمكان ذلك.

إن المنظمات التي تمتلك رأس المال الاجتماعي هي تلك التي تملك ضوابط ومعايير قوية من التعاون بحيث يتآزر العاملون معاً عند مواجهة أي حالة في السراء أو الضراء.

إن عملية التعاون عملية تكامل في الأدوار حيث يرى التعاون في الآخرين أناساً مختلفين عنه في المقومات والقدرات فيسعى لتوظيف هذه المقومات وقدراتهم لتحقيق أهداف مشتركة.

ويميز روبرت نسبت بين أربعة أنواع من التعاون في العلاقات الاجتماعية هي:

- **التعاون التلقائي:** يحدث بشكل عفوي وبالصدفة كأن يساعد شخص في إسعاف شخص ملقى على الطريق.
- **التعاون التقليدي:** ويوجد في المجتمعات المتخلفة والتقليدية كان يُساعد شخص من قبل أهالي القرية في جني المحصول.
- ويزيد هذا النوع من التعاون من استقرار المجتمع وتعاونه.
- **التعاون الموجه:** وهو يتم عن طريق توجيه شخص ما له سلطة كان تقوم الحكومة بتوجيه المواطنين نحو التعاون مع رجال الأمن وغالباً ما يتم هذا النوع في المؤسسات.
- **التعاون التعاقدي:** لا يتم هذا النوع من التعاون من خلال السلطة أو التقاليد والتعاون التلقائي وإنما من خلال أعمال تطوعية." (أبو جادو، 2002 : ص 112)

إن التعاون ظاهرة اجتماعية تعكس التأثير المتبادل للأفراد في أداء عمل معين ويتعلم الفرد عن طريق التعاون الكثير من أنماط السلوك الاجتماعي اللازم لعملية التكيف الاجتماعي وبالتالي الاندماج الاجتماعي، ويحقق ما يسمى القابلية الاجتماعية التي تسهم في بناء رأس المال الاجتماعي.

إن الاستثمار في رأس المال الاجتماعي يتطلب تشجيع التعاون وأي نوع من التعاون إنه التعاون التعاقدي.

والحال أن الممارسات الإدارية تتطلب توازناً بحيث تشجع التعاون وتعزز الثقة وتحث وتشجع على إقامة الروابط ،إن الاستثمار في

رأس المال الاجتماعي يتطلب هذه الممارسات الثلاث مع بعضها البعض.

2.7. رأس المال الاجتماعي في المنظمات:

يعتبر رأس المال الاجتماعي في المنظمات أحد أبرز مكونات رأس المال الجوهري للمنظمات والذي لا يقل أهمية عن باقي أنواع رأس المال فيها .

وقد أخذ نطاقه يتسع ليشمل كافة الارتباطات الاجتماعية المبنية على الثقة والتفاعل الاجتماعي وبالتحاكي يحقق خلق بيئة لتعاون العاملين والتي أصبح شرطا مسبقا وضروريا للصفقات التجارية والاقتصادية الناجمة.

ولقد اتجه الباحثون بنظريات المنظمة بالتركيز على ما يوصف بالمصادر والظروف التي تكون فيها الركيزة تنافسية وتنظيمية ، فالمنظمة سواء أكانت معملا أو شركة أو مؤسسة تعد بوصفها تتمتع بتخصص سريع وكفاءة عالية في خلق ونقل المعرفة .

إن العلاقات الاجتماعية المتطورة في مواقع العمل وخارجه إذا ما تأخرت بمرور الزمن لتساهم في تعلم العاملين للتعاون الذي يسهل عملية طرح الأفكار والمشاركة في طرح المعلومات التي تحقق التقدم والازدهار الاقتصادي وهذا ما جعل السيد بوتنام يشير إلى أن الإبداع ما هو إلا ضرب من ضروب التعاون والتماسك من جهة والذي سيعيد ذلك من جهة ثانية المادة الأولية للتغير التكنولوجي.

إن رأس المال الاجتماعي يتمحور في مفهومه في عدد من المعايير والأبعاد أبرزها الثقة والأخلاق والولاء وشبكات الارتباط العمل المعرفي التي من شانها أن تسهل التعاون عمليات التناسق والتكامل في تحسبن كفاءة أداء المنظمة وكل أعضائها في إطار نظام تعاوني سليم.

يعد الاهتمام برأس المال الاجتماعي في منظمات الأعمال المعاصرة ضرورة حتمية وحاجة ملحة تفرضها طبيعة التقلبية

العالمية في البيئة والتعامل بافتراضية مع مصادر الثروة ودعائم القوة فيها ،كما إن تطوير قدرات المنظمات على الانتماء الاجتماعي وخلق درجات الثقة المتبادلة وتقوية أواصر التعاون من أهم الإجراءات في فترات المزاحمات والتنافسات فكل الإبداعات تبدأ ببناء نسيج اجتماعي متماسك متآلف ولعل الأداء العالي والألفة القوية والتعاون المثمر هي التي أوجدت نظام الإنتاج التعاوني في المنظمات اليابانية.

والمخطط التالي يمكن من خلاله فهم أهم الممارسات الوظيفية التي تصب نتائجها في تحقيق الفوائد المرجوة من تطبيقات رأس المال الاجتماعي في منظمات الأعمال الناجحة:

مخطط 2 .3

أهم الممارسات الإدارية لرأس المال الاجتماعي

ممارسات الوظيفة في العمل		**رأس المال الاجتماعي**		**المخرجات الوظيفية**
علاقات عمل مستمرة معايير عمل محددة ادوار عمل فردية و جماعية واضحة شبكات اتصال ميزة مسؤوليات وطنية بارزة أساليب تدريب على العمل الفرقي ثقافة جماعية (غير رسمية) أنظمة عوائد فاعلة	◄ ◄	القابلية للانتماء: -أهداف مشتركة _عمل جماعي ثقة متبادلة: -هشة /قوية _خاصة/عامة تعاون مثمر _الإسهام	◄ ◄	المنافع النوعية: -ترسيخ قيم الالتزام المنظمي _عمل ذو أداء عالي -تعزيز العمل الجماعي -منافع كمية تقليل كلف المحافظة وزيادة دعم العاملين -زيادة فرص الإبداع

وعادلة ظروف عمل جيدة		بالمجهود الفردي لصالح الجماعة _تنسيق الفعاليات والأنشطة		وتعزيز قوة التعلم الفردي والجماعي

المصدر:اقتباسا عن:

(العنيزي-صالح، 2009: ص 372)

وبالتالي هناك جملة من الفوائد التي يمكن أن تحققها من جراء إيجاد وتطوير رأس المال الاجتماعي في المنظمات:

- ترسيخ قيم الالتزام
- تحقيق ما يسمى بالعمل ذو الأداء العالي
- المساهمة في تعزيز العمل الجماعي
- تقليل كلف المحافظة على العاملين وزيادة الدعم لهم
- استثمار أقصى للوقت

إن رأس المال الاجتماعي في المنظمات يركز على العائد الاقتصادي ويركز بصفة عامة على المشاركة وما يسمى علاقات الثقة والمشاركة في الأهداف من خلال الروح الجماعية والتعاونية في المنظمة وتحقيق التماسك في واجبات العمال بسبب الاستقرار التنظيمي في المؤسسة .

يلعب رأس المال الاجتماعي دورا غير مباشر في عمل وتنمية المنظمات من خلال:

أ- توفير بيئة العمل :إن رأس المال الاجتماعي يوفر بيئة نموذجية للعمل ، بيئة مثالية للإنتاج عندما يتواجد بقوة ،من خلال العمل بروح الفريق،،فالجو المشحون بالقدرات الايجابية والألفة تجعل العمل مع الذات كما يولد في نفس العامل روح الإبداع،والحرص على استغلال الوقت .

ب- التخفيف من البطالة المقنعة :إن رأس المال الاجتماعي يساعد في تدوير العمال من اختصاص لآخر وفق النقص دون وجود ردود سلبية لهذا الإجراء.

ت- التقليل من الهدر في المواد الخام ومواد الطاقة وحرص كل عامل على الاستفادة من جميع الإمكانات واستغلالها بشكل كامل ،فهو يقل من تكاليف المنتج والصفقات كما يقلل من التعاميم المتضمنة الواجبات الخطية و المكتوبة، لتحل محلها الكلمة الطيبة كعقد وثيق.

ث- إن زيادة مخزون رأس المال الاجتماعي في الشركة يعني زيادة الثقة و التعاون بين العمال من جهة ويعزز الثقة ما بين الإدارة بمختلف مستوياتها والعمال ،وهذا لا شك ينعكس بطريقة أداء العمل .

ج- يحافظ رأس المال الاجتماعي على زبائن الشركة وعلى حسن التسويق ، من خلال المحافظة عل جودة المنتج ، وتقليل التكاليف ،والمحافظة على سمعة الشركة ودقة مواعيدها وحسن الشحن وغيرها .. ... الخ وهذا ما يعود بالنفع والفائدة على جميع العاملين في الشركة .

ح- يحسن رأس المال الاجتماعي من مستوى المعيشة والدخول للعاملين من خلال سعي العمال لزيادة الإنتاج وبالتالي زيادة كتلة الحوافز من جهة ،كما يساعد العمال في الحصول على أعمال إضافية من جهة أخرى من خلال شبكة العلاقات مع الزملاء .

خ- يقلل رأس المال الاجتماعي من الفساد الإداري في الشركة ومن الاختلاس والغش وغيرها من الأعمال التي قد تسود في بعض النفوس ،فرأس المال الاجتماعي يولد نظام الاحترام للنزيه ،والنبذ والعزل للمفسدين والعابسين بالشركة ،ونشره لقيم الوعي في الشركة .

د- يطور رأس المال الاجتماعي نظام التكافل والتساند للعمال في الشركة ، فانتشار روح المساعدة المادية والمعنوية وحل المشاكل العمالية الخاصة ،يحافظ على الود الألفة ما بين العمال.

ذ- إن رأس المال الاجتماعي يسهم في تطور رأس المال الاجتماعي في تطوير الشركة بتحفيز العمال في الحفاظ على الشركة وعلى تطوير آليات العمل من جهة ومعدات الشركة من جهة أخرى من خلال المقترحات أو التساند للمساعدة في الصيانة ،فرأس المال الاجتماعي يحفز العمال في الشركة على الاطلاع على كل جديد ونقله من

خلال سعة الاطلاع والبحث في مراجع الإدارة عن الدعم الفني.

ر- يشجع رأس المال الاجتماعي التطوع من خلال العمل على تنظيف الساحات والأبنية ومسح الجدران وصيانة المعدات ودهان الشركة وإصلاح الأبواب و....غيرها من الأنشطة.

ز- يوفر رأس المال الاجتماعي الأمن والطمأنينة لجميع العاملين في الشركة ،فهو يشعر العمال بالاستقرار ويبعد عنهم شبح الطرد من الخدمة أو التعسف في الظلم ...

س- يشجع رأس المال الاجتماعي لزيادة الأنشطة العمالية الترويحية والحفلات العمالية ، التي تسهم في خلق جو ايجابي للعمل.

وبالنتيجة إن تعزيز رأس المال الاجتماعي في المنظمة ضروري لتطوير عمل المنظمة وتحقيق أفضل النتائج فالاستثمار الناجح لرأس المال الاجتماعي له عوائد اقتصادية هامة تجعل المنظمة تعمل بشكل أكثر إنتاجية وتحقيق حماية للمنظمة في التكيف مع الظروف المتغيرة في البيئة والقوى المحركة للسوق وإدارة المخاطر المتنوعة حيث يجعل الأعضاء متآزرين فيما بينهم في السراء والضراء وكل ذلك بالمحصلة يسهم في تطوير المؤسسة والمحافظة عليها.

3 . قياس رأس المال الاجتماعي:

3.1: أهمية ومناهج القياس:

نعــرض تجــارب عالميــة فــي قيــاس واســتثمار رأس المــال الاجتماعي ،وما للقياس من أهمية وفوائد وكذلك مناهج القياس.

1". أهمية قياس رأس المال الاجتماعي:

يكتسـب قيـاس رأس المـال الاجتمـاعي أهميـة خاصـة للأسـباب التالية:

-إن القياس يجعـل مفهـوم رأس المـال الاجتمـاعي مفهـوم مـادي قابل للقياس لهؤلاء الذين يرونه صعباً أو مفهوماً مجرداً.

-إنه يزيد من استثمارنا في رأس المال الاجتمـاعي ففـي الفتـرات التــي يكــون فيهــا الأداء هــو المحــرك الرئيســي فــإن رأس المــال الاجتماعي قد يُهمل أولا يحتل أهميته في إطـار عمليـة تخصـيص المـوارد مـا لـم تقـم المنظمـات بتوضـيحه جهودهـا فـي حـال بنـاء المجتمع والنتائج التي تحققها.

-تدعم عمليـة قيـاس كـل مـن الممـولين والمنظمـات الاجتماعيـة الشـعبية لبنـاء رأس المـال الاجتمـاعي مـن خـلال زيـارات آليـات التفاعل بين البشر لبناء رأس المال الاجتماعي.

-إن رأس المال الاجتماعي يؤثر على مجمل السياسـات التنمويـة الاقتصادية والاجتماعية لـذا فـإن قياسـه يعنـي رصـد هـذا الرصـيد وكيفية اسـتثماره والتوجه نحو زيادته وتحديـد مؤشـراته وخطوطهـا البيانية التي تشرحها وتوضحها.

وعلى الرغم من أن رأس المال الاجتماعي ينظر له بوصفه مرادف لخصائص المجتمع وسـمات المجتمـع إلا أن عمليـة القيـاس رهـن بأسئلة تطرح أو توجه للأفـراد ولعـل هـذا إحـدى أهـم المشـكلات التي تواجه قياس هذا المفهوم.

وعليـه أن مؤشــرات القيــاس (قيــاس رأس المــال الاجتمــاعي) تتضمن:

العلاقــات الاجتماعية،الشــبكات الاجتماعيــة الرســمية وغيــر الرسـمية،العضــوية بالجماعـــات المختلفـــة.،الثقة،المبادلـــة والمساعدات التبادلية،الترابط،القيم.

2"- مناهج قياس رأس المال الاجتماعي:

ثمة مشكلات اجتماعية ترتبط بتعدد التعريفات لهذا المفهوم منها صعوبة التقدير والقياس لنتائج تطبيق المفهوم،ويعزى هذا الغموض الصامت لظهور المفهوم وتطبيقاته في ظل غياب واضح للمفهوم وعدم وجود اتفاق على التعريف.

ويرى د. السروجي أنه ينظر لرأس المال الاجتماعي على أنه سمة خاصة بأصحابها وبالتالي يصعب التطبيق على الغير أو القياس كما أن الدراسات الخاصة بقياس رأس المال الاجتماعي محددة للغاية لدرجة أنه لا يمكن التعويل على نتائجها وبخاصة ما يتصل بعناصر رأس المال الاجتماعي مثل الثقة بالغير والترابط والتواصل ومعدل التصويت وغيرها. (السروجي ،2009:ص133)

ولعل أشهر مجالات القياس وتقدير رأس المال الاجتماعي تلك التي أجريت 1949 في الولايات المتحدة وشملت أكثر من 201 منظمة حكومية وقطاع خاص وأخرى تطوعية غير ربحية.

وفي عام 1988 قام كولمان بوضع مقاييس تتضمن أبعاد الشخصية والعائلة والمجتمع وذلك في إطار دراسته لرأس المال الاجتماعي التي تركزعلى تعلم الأطفال من خلال مؤشرات الوضع الاقتصادي والاجتماعي ،و عدد الأخوة ووضع الوالدين ومستوى العلاقة بينهما وقوى العلاقة ما بين الأبناء والأهل وشكل العلاقة وتأثيراتها.

ويعتبر السيد بوتنام أول من حاول أن يقيس رأس المال الاجتماعي بطريقة موضوعية وحسب الموضوع.

ففي دراسته حول رأس المال الاجتماعي والحياة العامة في أمريكا يركز على العوامل التي تتضمن تأثيرات الحكومة في مجال تحسين الخدمة والإسكان والعناية بالأطفال ومستوصفات الصحة، ويعتمد القياس على تقدير ارتباطات الناس بالحياة العامة.

وفي كتابه كيف تنجح الديمقراطية يحاول أن يقيس رأس المال الاجتماعي من خلال شبكة المجتمع المدني ومعايير الديمقراطية والمشاركة بالانتخابات والتصويت وما شابه ذلك.

وفي كتابه اللعب المنفرد للبولينغ فقد حاول أن يقس من خلاله حسابه لحجم رأس المال الاجتماعي من خلال حجم العضوية

في نوادي الألعاب الرياضية وفرق البولينغ والمجتمعات الأدبية وما شابه ذلك والتي تتفاوت

(وسنشرحها مفصلاً).

وقد حاول علماء اجتماع انكليز تطوير مقياس لمعايير رأس المال الاجتماعي يتضمن ثلاث أبعاد:

1. معلومات السكان.
2. معلومات الاتجاه.
3. معلومات المشاركة.

- كما تبين من الجدول الآتي:

جدول3 .3
معلومات المكان والاتجاهات و المشاركة

معلومات السكان	معلومات الاتجاه	معلومات المشاركة
السكن	حسن الانتماء	محاكم
الجنس	نظام الحياة	برلمان
العمر	القيم	حكومة محلية
الولادة	الهداف	تعليم
العرف	التاريخ	الدين
مكان الولادة	القناعة	الاتحادات
العائلة	الثقة	المنظمات
الوضع الصحي	الرضا بالحياة	فرن وجماعات
التعليم	التوقعات	عائلات الشبكة والأصدقاء والعائلة
قوة العمل		
الدخل		
الواقع		
المتاحة		
الصناعة		

المصدر اقتباسا بالترجمة عن :
(statistics social , 2001: P18)

3. تجارب عالية في قياس رأس المال الاجتماعي:

نعـرض بعـض التجـارب العالميـة علـى مسـتوى القيـاس والاستثمار في رأس المال الاجتماعي كمايلي:

"1- تجربة كندا:

مما لا شك فيه أن هناك صعوبة في خلط وتحديد مفهوم رأس المـال الاجتمـاعي حيـث يفهـم المفهـوم غالبـاً علـى مسـتوى الجماعة وليس على مستوى الفردي ورغم ذلك نفهـم القياسـات بالمستوى الفردي معتمدة على المسح الاجتماعي:

وقد أجري في كنـدا مسـح يتضـمن أبعـاد رأس المـال الاجتمـاعي من قبل معهد الدراسات الإستراتيجية في أيار 2002 م.

وقـد حـددت خمـس موضـوعات يتضـمنها قيـاس رأس المـال الاجتماعي وهي:

1. المشـاركة الاجتماعيـة: الارتبـاط والالتـزام الاجتمـاعي والتطوع.
2. مستوى التحليل المعروف بالسيطرة وكفاءة النفس.
3. فهم المجتمع.
4. الشـبكات الاجتماعيـة والـدعم الاجتمـاعي والتفاعـل الاجتماعي.
5. الثقة والتبادل والتماسك الاجتماعي.

"2- تجربة نيوزلندا:

اهتمت الإحصاءات في نيوزيلنـدا بقيـاس رأس المـال الاجتمـاعي منذ عـام 1997 وعنـدما طـورت وحـددت إطـار عمـل لقيـاس رأس المال الاجتماعي وانتهى عام 2001 ولا يوجد لذلك مفهوم محدد لـرأس المـال الاجتمـاعي لكنهـا حـددت المفهـوم بقضـايا المجتمع،حين يحتاج قياس رأس المال الاجتماعي في المجتمـع التـي يمكـن قياسـهاوقد ُاقتـرح وسـائل لقيـاس رأس المـال الاجتماعي حيث

" يوجـد أربعـة مؤشـرات: السـلوك والاتجاهـات والقـيم، الجماعـات السـكانية، المنظمـات ،ولقيـاس رأس المـال الاجتمـاعي يجـب مناقشة النقاط التالية:

- العلاقة الأولية في العلاقة الأسرية.

- العلاقة العملية ومكانها في المجتمع.
- الروابط غير الرسمية أكثر من المنظمات الرسمية.
- التكامل الشموليّ الطبيعي للعلاقات والسكان.
- تحسين البناء الاجتماعي لتمكين رأس المال الاجتماعي .
- الإحساس بالهوية والإحساس بالأمان والانتماء.
- الإصلاح الحالي للحكومات . (statistics social capital,2000: pp2-4)

3"- تجربة استراليا:

قامت الحكومة بتخصيص جزء من الموازنة العامة لصالح رأس المال الاجتماعي وقدر المبلغ بحوالي 3.5مليون دولار ، وهو ما يشير إلى جدية الحكومة في رغبتها في التعاون من أجل بناء رأس مال اجتماعي قوي ،تتعدى الجهود لبناء رأس المال الاجتماعي والتي تتضح من خلال المشاركات التالية :

- المشاركة بين الجماعات المحلية والحكومة : من خلال توفير الحكومة للتمويل اللازم لإقامة مراكز الشباب وتوفير البرامج المعرفية والمعلوماتية ....الخ ،من قبيل الدعم لتشجيع الأفراد والأسر على بناء رأس المال الاجتماعي، ومنها إنشاء المجلس الاستشاري للمرأة والذي يساهم بتقديم مقترحات لرئيس الوزراء خاصة بتوطيد وضع المرأة .

- المشاركة بين الجماعات ورجال الأعمال : حيث قام رجال العمال بتوفير أماكن لتجمع الوحدات المحلية ولممارسة مهام الجماعات الخيرية ،ودعم الشباب والأطفال في بعض المجالات كالرياضية ، التعليم ،الوظائف ،الثقافة والفنون ....وغيرها من المجالات كنشر الوعي الصحي بين الأفراد والأسر ، وتعزيز العملية التعليمية خاصة في المدارس الحكومية .

- المشاركة بين الحكومة و رجال الأعمال : من خلال المساهمة في العديد من المجالات كإنشاء المدارس والمساهمة في توفير الوسائل التعليمية الممكنة كالكمبيوتر ،وإتاحة فرص تدريبية والمساهمة في تطوير البيئة وتوفير بيئة صالحة للأفراد ،ووضع برامج تشغيلية والتي ساهمت بدورها في ارتفاع معدلات الاقتصادية وتحسين مستويات التشغيل وغيرها من المجالات التي قللت من الضغط على الحكومة في توفيرها للأفراد .

- المشاركة بين رجال العمال والوحدات :تضمنت هذه المشاركة توفير مساكن شعبية للأفراد غير القادرين على ،كما تتعاون هذه الجهات في توفير الأمن والحماية للأفراد ، وتتم المشاركة بين الجهات الثلاثة في وضع خطط الوحدات والمحليات والذي يساعد على الوقوف على متطلبات هذه الوحدات. **"4- السويد:** في مايو 2000 تم إنشاء مجلس الحركة الشعبية ،انضم إليها أكثر من

3900 فرد من المجموعات التنموية المحلية المنتشرة بشكل خاص في المناطق الريفية ، إلى جانب بعض المناطق الحضرية والمدن الكبيرة ،وقد قامت هذه المجموعات بمختلف الأنشطة بدء من الأنشطة الثقافية إلى توفير فرص عمل للشباب .

"5- سوريا :

بدأت الحكومة السورية في الاهتمام برأس المال الاجتماعي والجمعيات الأهلية في إيجاد التنمية الشاملة في سوريا ولا سيما في مرحلة التحديث والتطوير ويتمثل الاهتمام بتعديل قوانين الجمعيات العائد لعام 1985 بهدف تعديل من خيري إلى تنموي والسماح بتمويل أجنبي خارجي (شرط أن تكون تحت إشراف الدولة) علما أن عدد الجمعيات غير الحكومية في سوريا يبلغ 584 جمعية من بيتها 280 جمعية خيرية تقدم خدمات معيشة لمليون شخص ،وبرتفع هذا العدد إلى مليونين خلال شهر رمضان الفضيل .

وما نجاح هيئة مكافحة البطالة إلا دليل على دور الدولة في تنمية رأس المال الاجتماعي وأيضا نجاح تجربة الصندوق السوري لتنمية الريف(فردوس) والتي عززت من دور المرأة الريفية في العمل التطوعي من خلال أنشطتها التي أثارت حماسا بين صفوف المجتمعات الريفية عامة والمرأة خاصة ، والتي تتمحور في ثلاث مجالات هي : التعليم ،التدريب ،القروض الصغيرة ،المشروعات المولدة للدخل ، احتياجات التنمية الأساسية وتشمل مجموعة من البرامج كالمشاريع الصغيرة والصحة والزراعة والمعلوماتية والمنح الدراسية والمكتبية المتنقلة وغيرها من البرامج الاجتماعية والتربوية.

كما أن الخطة الخمسية العاشرة تبنت توليد رأس مال اجتماعي قوي وصحيح .

6- **المملكة العربية السعودية :**

يبرز العمل التطوعي فيها –كأحد أدوات تنشيط رأس المال الاجتماعي – في المملكة منذ تأسيسها انطلاقا من دعوة الدين الإسلامي ، فقد تأسست الجمعيات الخيرية في كافة أنحاء المملكة ،يعمل بها المتطوعون في مختلف المجالات

:الطب ،التمريض: الدعوة والإغاثة وجمع التبرعات و الزكوات والصدقات وتوزيعها على الفقراء والمحتاجين ورعاية المسنين والمعاقين وتقديم الخدمات المناسبة لهم .

7- **اليمن** :

كان للمجتمع المحلي والمنظمات غير الحكومية دورا هاما ومؤثرا في إحياء العملية التعليمية للفتيات وخاصة جمعية اتحاد نساء اليمن ،الجمعية الاجتماعية لتنمية الأسرة ،جمعية تنمية الريف والطفل ،وقد ساهمت هذه الجمعيات بصورة خاصة في المجال التعليمي سواء من خلال نشر الوعي بأهمية التعليم ،وإتاحة الوسائل المساعدة على التعليم كإتاحة الفصول من المساهمات التي كان لها أثر على العملية التنموية وغيرها .

انظر (عثمان ،2005:ص 15)

كما أن هناك عدة دراسات للبنك الدولي حول علاقة رأس المال الاجتماعي بمواضيع الصحة والجريمة أو علاقته بالفقر وكل دراسة تعتمد مقاييسها وفق التعريف وتضع استبانتها الخاصة بمجتمع البحث.

وبناء على ما سبق فإن أشهر الطرق وأجداها لقياس رأس المال الاجتماعي هي التقدير وفق:

الطريقة الأولى:

التعرف على اتفاق وموافقة جماعة من الناس – جماعة ذات غرض أو غاية محددة – بحيث يمكن لباحث التعرف على نسق القيم والتقاليد وحجم الثقة والتعاون بين أعضائها.

الطريقة الثانية:

تركز على إجراء مسح مجتمعي شامل للتعرف على حجم الثقة والترابط بين الناس في مجتمع ما.

الطريقة الثالثة: (طريقة بوتنام)

تركز على تقدير حجم أو عدد الجماعات المتماسكة لمجتمع ما ويمكن التأكيد من الترابط والثقة والتعرف على حجم العضوية بهذه الجماعات أندية رياضية أو أحزاب وتكتلات سياسية.

ولعل أهم هذه المقاييس ما يركز على العضوية بالجماعة فكلما كان حجم العضوية كبيراً دل ذلك على قوة ومتانة رأس المال الاجتماعي وقدرته على التأثير في المحيط الاجتماعي.

ولكن من تشعب هذه المنظمات وارتباطها بصورة أو بأخرى بتشكيلات اجتماعية كثيرة كان من الصعوبة إجراء تقديراً وقياس دقيق لحجم العضوية الموجودة فيها وكذلك اتجاهات وأفكار الناس بحيث يصعب القول بوجود وقياس دقيق لرأس المال الاجتماعي.

فعلى سبيل المثال نجد أن تقنيات الاتصال والانترنيت والبريد الالكتروني تعمل على استقطاب قطاعات سكانية كثيرة ومتزايدة يوماً عن الآخر وهؤلاء يشتركون في شبكات اجتماعية بديلة عن التقليدية الموجودة ويصعب القول بوجود حصر دقيق لمجمل العضوية بها " كما تلعب خصائص السكان وسمات الجماعة الموجودة بها دور كبيراً بالتأثير على العضوية بها ومن ثم على قياس رأس المال الاجتماعي، فالأندية الرياضية يختلف بشكل كلي عن الأندية السياسية والأحزاب والحركات الدينية الأخرى من حيث الغايات أو الترابطات والعلاقات الإنسانية بين أعضائها أو على الأقل من حيث الانتماء والفقه المتبادلة مما يعني اختلاف القياس بل والتفسير لقوة أو ضعف رأس المال الاجتماعي لهذه بالمقارنة بتلك. (فوكوياما، 1999: ص 18)

1. 3. نماذج قياس رأس المال الاجتماعي:

أ- نموذج بوتنام:

حاول بوتنام أن يقيس رأس المال الاجتماعي بواسطة حصر عدد الجماعات في المجتمع المدني باستخدام رقم $n \longrightarrow$ لحجم العضوية في الندية الرياضية مثل (البولينغ) المجتمعات اللوتيرية، أو الأندية السياسية وما يماثل ذلك في أقاليم جغرافية.

وفي الواقع الحجم الأكبر لـ $(n_1 \; .T)$ يعطي في أي مجتمع T,n فإن T الإجراء الأول.

ويتم القياس الأول لرأس المال الاجتماعي في مجتمع تفترض العضوية لكل الجماعات.

$$S\;C = [n_1 .... T]$$

حيث (n) هو (T) مقياس مهمة للمجتمع المدني.

حيث القيمة الصغرى لـ n هي ربما تكون أنواع محددة لقدرة انجاز الجماعة على سبيل المثال الأسر (التنشئة الاجتماعية).

المتغير T هو نفس المحتوى على مقاييس المجتمع المدني؟

إن العلاقة بين T,n ارتباط عكسي حين يكبر حجم أحداهما يصغر الآخر ويصغر حجمه بكبر الآخر.

ويكون كل منهم $(n_1 \longrightarrow T)$ خصائص ومستويات مختلفة لخيارات الأفعال الداخلية لذا يجب إضافة بعض العلامات النوعية.

وما يقبل ليقس التماسك الداخلي للمجموعة يهمل ويصرف بموضوعية بواسطة الملاحظة الخارجية وليس أنشطة الجماعة ومالها من صعوبة.

وبذلك يكون قانون رأس المال الاجتماعي في المجتمع:

$$S\;C = E\;\;(ch)_1 ....T$$

ويلاحظ أن رأس المال الاجتماعي يشمل ثقل أكثر بواسطة خارجية أكثر من الأشكال الأخرى والتي تأخذ المخرجات وتحويلها إلى عدد من أشعة الثقة تستطيع أن تكون نوعاً مماثلاً من المخرجات الإيجابية وقياس طبيعة المخزون من رأس المال الاجتماعي يجب أن يحول إلى المخرجات إلى قيمة عددية والتي سوف نضعها بعد ذلك بـ $(r\,P)$.

والجماعة الرسمية تبحث للتحقق والإيجاز على سبيل المثال (القطاع الذي يشجع أعضاءه ليكونوا بإرادة وصدق وواقعية سوف تكون علاقات العمل بأفضل وأسرع عندما تتعامل مع واقعهم مع بعضهم البعض بموضوعية. انظر(بوتنام،2000:ص16)

وللعديد من الجماعات أشعة ثقة سوف تمتد لكل جماعة هذا صحيح ولكل الأسر بكمية رأس المال الاجتماعي في المجتمع يمكن أن يعبر عنها كالتالي:

$$S\ C = E\ \left(1 P\ cn\right)_1 ....T$$

والجماعات الواقعية والضابطة بشكل خاص تتكون خصائصها بواسطة تتدرج داخلي للمكانات والوظائف المميزة.
قيماً للمجموعات ربما اتخذت حول بعض الاتجاهات واتفاق الأعضاء والأفراد تكون على فعل الاختيار معتمداً أساس على شعاع الثقة المرتبطة بالمنظمات.
وقد ميز بوتنام ما بين عضوية المنظمات المختلفة والعامل النهائي في تأثير المجتمعات في دعم رأس المال الاجتماعي يركز عل الاهتمام على التماسك الداخلي للجماعات والذي يرتبط بالمخرجات يركز القيمة النهائية لرأس المال الاجتماعي حسب بوتنام.

$$S\ C = \left(C_1 / r\, n\right) rP\ \left(n\right)_{1-T}$$

حيث أن يمكن يكون $(r\, n),(c)$ وبما يرتبط ارتباط طردياً كل واحدة بالأخرى.
ويمكن أن نتوقع تماسك داخلي يعتمد على المشاركة والمعايير بقوة قيمة المجمعة.انظر(السروجي،2009:ص138)

ب- نموذج د. فضل الله النقيب:

لقد حاول د. النقيب أن يقيس رأس المال الاجتماعي في دراسته التي تحمل عنوان مفهوم رأس المال الاجتماعي وأهميته بالنسبة للأراضي الفلسطينية.
فقد اعتمد تعريفاً لرأس المال الاجتماعي " على أنه الآثار البرانية التي تنشأ عن تفاعل الأفراد في القطاع الأهلي مع بعضهم البعض أو هيئات أهلية غير حكومية تستهدف إلى إنتاج سلع

وخدمات عامة تعوض عن إخفاقات القطاع العام أو الخاص في إنتاجها أو مكملة لهما في حال إنتاجها بشكل غامض. (النقيب، 2006: ص 1)

وكأي عملية تفاعل فإن القياس وفق التعريف يعتمد ثلاث عوامل:

العامل الأول:

هو المدخلات التي تقوم بها العملية وتشمل بشكل رئيسي نوع الجماعات أو الهيئات أو التنظيمات وقدرتها وإمكاناتها التي تنشأ رأس المال الاجتماعي من تفاعل أعضائها.

العامل الثاني:

التوقعات والتي يعتقد أعضاء الجماعة بإمكانية حدوثها وقد بينا أن رأس المال الاجتماعي يتولد كآثار لتفاعل أعضاء الجماعات الأهلية في سعيهم لتفاعل أعضاء القطاع الخاص أو إخفاقات القطاع العام.

ومن الضروري معرفة نوعية تلك الإخفاقات وما هي توقعات أعضاء الجماعات في مجال التعويض عنها.

أما العامل الثالث:

هو النتائج التي يحصل عليها أصحاب الجماعات في الواقع من جراء أنشطتهم أي النتائج التي تحصل عليها الجماعات القطاع الأهلي التي تسهم في تحقيق الآثار البدائية السلبية لإخفاقات القطاعين الآخرين (القطاع الخاص والقطاع العام) وتعمل على زيادة رأس المال البشري أو حجم رأس المال المادي أو إنتاجها.

بالنسبة للعامل الأول (المدخلات) يمكن التمييز بين فئتين من الأسئلة التي يمكن صياغتها حتى تكون الإجابة عنها مؤهلة.

الفئة الأولى: تخص هيكلية الجماعة العينة بنيتها

- النوعية: دينية، وثقافية، واقتصادية، وسياسية، واجتماعية، ورياضية، وفنية، . . . الخ.
- العضوية: أعضاء متجانسون أو أعضاء مختلفون (الجنس، الدين، الدخل، . . . .الخ).
- الهيكلية: جماعة أفقية يتساوى أعضائها في الحقوق والواجبات أو جماعة شاقولية ذات هيكل هرمي.
- كيفية اتخاذ القرارات

الفئة الثانية : من الأسئلة الخاصة بالمدخلات تتعلق بقدرات أعضاء الجماعة والإمكانات المتاحة لهم والقدرات التي تشمل الوضع الاقتصادي والتحصيل والمكانة الاجتماعية.

- أما الإمكانات فتشمل: إمكانات الاتصال (تلفون ، فاكس ،انترنيت).
- وإمكانات الإعلام (جرائد ، وراديو ، وتلفاز).
- **أما بالنسبة للعامل الثاني:**
- فيشمل التوقعات ويمكن التمييز بين ثلاث فئات من الأسئلة:

الفئة الأولى: تخص الواقع الموضوعي الموجود الذي نشأت الجماعة للعمل على تغييره وشكل محدد فإنه يتعرض:

- إخفاقات الحكومة: الأمن ، القضاء ، الخدمات العامة.
- إخفاقات السوق: العمل، وسوق الائتمان، . . . الخ.

الفئة الثانية : وتتضمن توقعات عضو الجماعة من الأعضاء الآخرين وذلك حسب مفهومي الثقة والتضامن.

- **الثقة:** مدى ثقة عضو الجماعة بالأعضاء الآخرين واعتقاده بأنهم سيتصرفون وفق المصلحة العامة للجماعة وليس المصلحة الخاصة.
- **التضامن:** مدى اعتقاد العضو بأن الأعضاء الآخرين سيتضامنون معه ويعملون معاً عند حدوث أزمات طارئة.

الفئة الثالثة : من الأسئلة المتعلقة بالتوقعات فإنها معينة بتوقعات العضو بالنسبة لقدرة الجماعة على تحقيق الهدف الذي تسعى إليه ويمكن اعتبار:

- أهداف آنية: وهي الأهداف الممكن تحقيقها في فترة زمنية قصيرة (أقل من سنة).
- أهداف بعيدة: وهي الأهداف التي يأخذها تحقيقها عدة سنوات.
- **أما بالنسبة للعامل الثالث:** المتعلق بنتائج يمكن البحث بين فئتين من الأسئلة:

الفئة الأولى: تخص الانجازات الواقعية التي حققها الجماعة في:

- التعاونيات الإنتاجية: وهي المشروعات التي تعاون أعضاء الجماعة على القيام بها على القيام بها إلى القيام بمشروع تعاوني زراعي أو تجاري.

التعاونيات المؤسسية: وهي المؤسسات التي أنشأتها الجماعة لتقديم خدمات لا يقدمها السوق أو الحكومة بشكل غير مناسب، تعاونيات الائتمان والتسليف وتعاونيات المراقبة والحراسة أو تعاونيات خدمات عامة أو صحة وتعليم.

أما الفئة الثانية: فتخص شعور أعضاء الجماعة بالمدى الذي حققه نشاطهم الجماعي في زيادة سعادتهم ورفاهم من ناحية وقدرتهم على التأثير في الأمور المتعلقة بشؤون حياتهم في المحيط المحلي والمحيط العام ويمكن تصنيف ذلك وفق:

- **انطباعات خاصة:** مدى تغير شعور العضو تجاه سعادته الشخصية بسبب نشاطه في الجماعة.
- **انطباعات عامة:** مدى شعور الفرد بقدرة الجماعة على التأثير في شؤون حياته في المحيط المحلي الذي يعيش فيه مدى قدرتها على التأثير في السياسة العامة للمجتمع.

إن تحليل الإجابات عن كل هذه الأسئلة يهدف الخروج بثلاثة مؤشرات كمية تلخص وضع رأس المال الاجتماعي في وقت محدد وهي مؤشر للمدخلات ومؤشر للتوقعات، ومؤشر للنتائج ومن الممكن حساب المتوسط المرجح لهذه المؤشرات الثلاثة واستعماله كمقياس كمي لرأس المال الاجتماعي.انظر (النقيب،2006: ص ص 31 – 35)

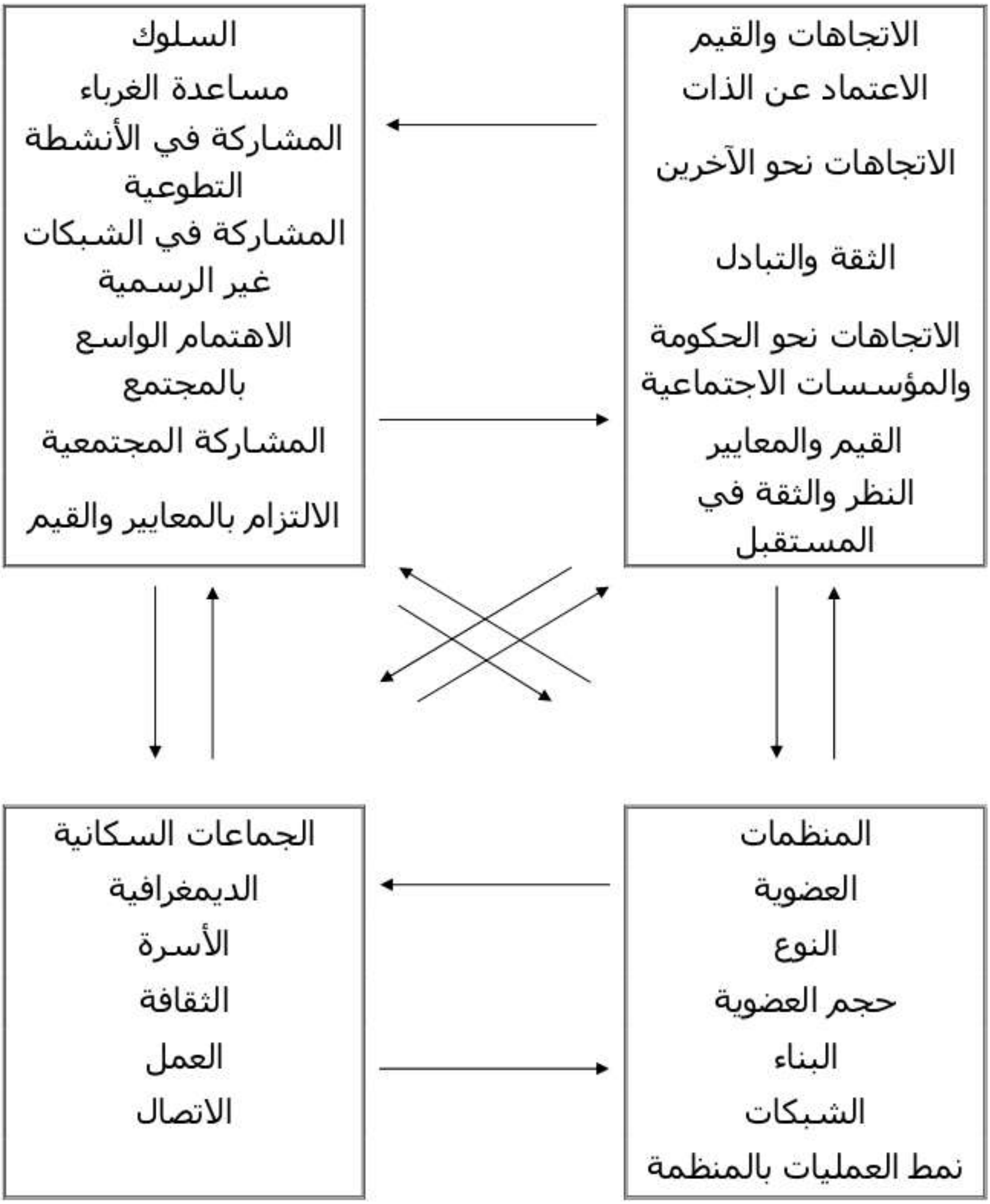
وبالنتيجة أن كل دراسة تقتضي أن نحدد:

- المفهوم النظري الذي تتبناه الدراسة.
- المفهوم الإجرائي لرأس المال الاجتماعي باعتباره متغير تابعاً أو مستقلاً.
- تحديد إطار عمل لقياس رأس المال الاجتماعي يتضمن المتغيرات التي تركز عليها.

وفيما يلي جدول إطار عمل مقترح من د. السروجي لقياس رأس المال الاجتماعي:

مخطط 4 .3

يوضح إطار عمل لقياس رأس المال الاجتماعي.



المصدر اقتباس عن:

(د. السروجي، 2009: ص 147)

4. أهمية رأس المال الاجتماعي التنموية:

4.1: رأس المال الاجتماعي والتنمية:

ليست التنمية البشرية مفهوما جديدا فقبل بضعة عقود كانت تستعمل للإشارة بشكل أضيف له الاستثمار في المهارات البشرية ، وكان ينظر لها على أنها مكون ضروري لاستثمار في رأس المال المادي.

أما في أوساط المتخصصين الإداريين كانت التنمية تميل إلى التساوي مع تطوير الموارد البشرية إن جوهر التنمية هو جعل التنمية البشرية في خدمة الناس بدلا من وضع الناس في خدمة التنمية .

فلقد أضاع العالم النامي حوالي نصف قرن في الاعتقاد الخاطئ بأن التنمية تتعلق بتكوين ومضاعفة رأس المال المادي، فليس من الضروري أن يضيع نصف قرن آخر في الاعتقاد بأن التنمية تتعلق برأس المال الطبيعي ، فصحيح أن التقرير الخامس للتنمية البشرية الصادر عن برامج الأمم المتحدة الإنمائي قام بوضع أجندة للتنمية الاجتماعية.

ففي القمة الاجتماعية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي المنعقد في الدنمارك في 6-12 آذار 1995ركز الخبراء على ما أصاب العالم من مشاكل اجتماعية سببه التركيز والاهتمام على الاقتصاد .

كما إن الجانب الاجتماعي لم يعد يتجاوز مفهوم الرعاية الاجتماعية التي يُعظم الاهتمام بها لا لأنها تمثل شقا يقتدى به في الفكر التنموي بل بدعوى أنها العلاج السحري للأمراض التي يخلفها التنازل الاقتصادي الأحادي النظرة.

الأمر الذي جعل المفكرين التنمويين يفكرون بالنهوض برأس المال الاجتماعي المطلوب تحقيق كفاءة اجتماعية في التغيير اللازم للتنمية وليس مجرد كفاءة اقتصادية في ظل تنظيم اجتماعي ثابت.

إن النموذج التقليدي للتنمية يركز على الفرد وعلى مفهوم التنافس فيما يركز منهج التنمية البشرية على السياق الاجتماعي وعلى التعاون وعلى إقامة الروابط فلا يمكن لبرامج وخطط التنمية أن تحقق مبتغاها في التنمية إلا باعتبار أن الخصوصية الحضارية والتقاليد الخاصة بكل حضارة تعتبر شيئا نافعا للتنمية لا عائقا لها ، فالنظريات الحديثة تركز على الاستثمار في اقتصاديات الثقة مابين الأفراد والمؤسسات لتحقيق التنمية المطلوبة.

إن رأس المال الاجتماعي يختلف عن باقي أشكال رأس المال الأخرى بأنه يهتم بالعلاقات الاجتماعية في المجتمع منها العمليات الاجتماعية وتوقعات أفراد المجتمع من علاقاتهم داخل وبين الجماعات ولها أصولها ومدلولها الثقافي والحضاري في المجتمع والذي يدفع الأفراد بالشعور بالأمان والانتماء والثقافة السياسية والالتزام بالقوانين والأعراف الاجتماعية وتدعيم اتجاتهم والتعبير عن المشاركة والمشاعر والمنفعة وابتكار الأساليب والأدوات باعتباره جزءا من التقدم الرفاه .

إن التنمية لا تعني تدمير القيم وإيجاد الجديد ولكن تنبع من الواقع ومعالجة أي خلل قد يطرأ على التنظيم الاجتماعي فهي إذن عملية حداثة تنطلق من ثقافة محددة معتمدة على رأس المال الاجتماعي فعال في تحمل مسؤوليتها وتبعاتها والقدرة عل قيادتها ينفسه وفق برامج تنموية تخطيطية فاعلة وواقعية ترتبط بالحاجات الخفيفة وتساهم في تنمية رأس المال الاجتماعي وبناء وتنمية الشخصية التنموية .

وينطلق التخطيط الاجتماعي بواقعية من خلال وقائع ومؤشرات نوعية الحياة في المجتمع للمساهمة بفاعلية في تحسين

الحياة والارتقاء بمؤشراته كما يرتبط بتحسين نوعية الحياة بتحقيق الرفاه الاجتماعي من خلال حسن توظيف وتوجيه رأس المال الاجتماعي.

ورفاهية الفرد ليست رفاهية المجتمع لأن الكل أكثر من مجموع الأجزاء الفرعية ،لذا فأن مقاييس الرفاهية للفرد لا يمكن أن تتساوى مع مقاييس الرفاه الاجتماعي.

إن المقاييس الأكثر شيوعا هي مقاييس اقتصادية وقد تكون اقتصادية اجتماعية وتقيس فقط ما يمكن قياسه بسهولة كالمستويات التعليمية والحالة الصحية والسكانية والدخل والإنفاق والعمالة كمقاييس الرفاه الاجتماعي وذلك لارتباطها بفرص الحياة،وهذه المقاييس تتعامل مبدئيا مع مواقف الأفراد أو الأسر ولكنها ليست بمزايا جماعية أو تفاعلية علاقية .

وبناء على ما سبق إن ممارسة التخطيط الاجتماعي يتضمن تعدد الخيارات لفرص الحياة وتستهدف أولا تحسين نوعية الحياة والارتقاء بمؤشراتها والقياس المستمر لها باعتبار أن رأس المال الاجتماعي جزء من التقدم و الرفاه ويمثل مقاييس الرفاه ما نسميه بالاقتصاد الاجتماعي .

فالتنمية البشرية من خلال مقاييس الرفاه تعتمد على مؤشرات الدخل لكنه غير كافٍ ،فإذا كانت التنمية تهتم بتقليل الفقر وتعزيز الرفاه لذا يجب أن يؤخذ أبعاد الفقر جمعيا في الاعتبار إذا كان المطلوب تقليل الفقر وتعزيز الرفاه وينبغي أن ينظر إلى الاتفاق الاجتماعي ليس كمجرد استهلاك عام بل كأحد العناصر التي تنطوي عليه التنمية الاجتماعية .

"ويشير الرفاه الاجتماعي إلى:

1-الرفاه المادي : الأصول ،الغذاء ،العمل.

2-السلامة البدنية : - الصحة الجيدة

- المظهر السليم

- البيئة المادية

3- الرفاه الاجتماعي :

- القــدرة علــى رعايــة الأطفــال وتــدريبهم وتذويدهم وتحقيق الاستقرار لهم.

-احترام الذات والكرامة

-الســلام والانسـجام والعلاقـات الطبيعـة فـي الأسـرة والمجتمع.

4-الأمن : - السلام المدني

-بيئة سليمة ومأمونة

- الأمن البدني والشخصي
- حكم القانون والوصول إلى العدالة .
- الأمن في الشيخوخة
- الثقة في المستقبل
- حرية الاختيار والتصرف

5- السلامة النفسية : - راحة البال

- السعادة

-الانسجام بما فيها الروحية والطقوس الدينيـة" (قرم ،1998 :ص51)

إن التخطيط للرفاه الاجتماعي هو تخطـيط للتقـدم وتنميـة حقيقـة لـرأس المـال الاجتمـاعي ،إن التخطـيط للرفـاه الاجتمـاعي هـو الانتقال من الأهداف كفكرة والتحرك تجاه تلك الأهداف مـن خـلال الممارسـة الواقعية وتحول ترجمة وتصـور الأفـراد لـواقعهم وتحديـد الماهية والأهداف والمتطلبات.

ويمكن تشبيه رأس المال الاجتماعي بأنه الوقود في التخطيط فلا يمكـن لعربـة التخطـيط أن تقودنـا إلـى التخطـيط دون وجـود رأس المال الاجتماعي.

ويتطلب التخطيط توليد وبناء رأس المال الاجتمـاعي وتنميتـه فـي المجتمع من خـلال السـمات الشخصـية المرتبطـة ايجابيـا بالرفـاه الاجتماعي وهي:

-احترام الذات

-الشعور بقوة الشخصية

- التفاؤل

-القدرة: - على التجريب بشكل مؤثر وفعال في التنمية.

-القدرة على فهم وترجمة مـا يـدور فـي العـالم مـن إحداث.

-القدرة على معرفة الأهداف والتقدم نحوها.

-الإحساس بالالتزام الروحي والديني.

وبناء على ما سبق فإن الثقافة تعتبر نقطة أساسية في التخطيط الاجتمـاعي فـلا يمكـن فـي غيـاب الثقافـة والقـيم التـي تحـدد العلاقـات والتفـاعلات بصـوره حاسـمة ولا يمكـن بنـاء رأس المـال الاجتماعي دونها ،كما أن تراكم رأس المال الاجتماعي هو عملية ثقافية في كثير من النواحي وأن تراكم رأس المال الاجتماعي هو المفتـاح لـنمط التنميـة الأكثـر إنسـانية ، كمـا أن الثـروة المتمثلـة برأس المال الاجتماعي يمكن أن تعتبر غاية بذاتها .

كما أن العيش في المجتمعات التي تتسم برأس مال اجتماعي متطور يمكن أن تكون أفضل بكثير من العيش في المجتمعات التي يكون فيها رأس المال الاجتماعي ضعيفا،كما يخلق وجود رأس المال الاجتماعي المتطور بيئة صالحة للنمو والتنمية بل ويحقق أفضل العوائد،وأخيرا أن التركيز على التنمية يعني التركيز على التعاون بشكل كبير باعتباره عاملا مساهما في التنمية والتعاون هو مؤشر أساسي من مؤشرات رأس المال الاجتماعي .

وفيما يلي جدولا يبين الفرق بين منظوري التنمية التقليدي والبديل:

جدول 4 .3

الفرق بين منظوري التنمية

النموذج التقليدي	**النموذج البديل**
خطي	غير خطي
التجانس	التنوع
التقليد	التجديد
معاد للتقاليد المحلية	مؤيد للتقاليد المحلية
الهيكل التركيبي	العامل الإنساني
قصير الأمد	بعيد الأمد
لا يبالي بالتاريخ	تاريخي

رأس مال مادي	رأس مال اجتماعي

المصدر اقتباسا عن:(بانوري،1995: ص3)

2. 4.رأس المال الاجتماعي والتنمية المستدامة:

إن النموذج التقليدي للتنمية لم يعد مقبولا ،فقد شهدت المرحلة الماضية تغيرات أدت إلى بروز مفهوم جديد للتنمية فلا يمكن الزعم أن الوضع كان على ما يرام فالعالم تميز بأزمة ثلاثية تؤثر على التطبيقات التنموية : أزمة الدولة والسوق وأزمة العلم.

فأزمة الدولة تتمثل في فقدان المؤسسات الكثير من سلطتها ولم تعد موضع ثقة الكثيرين في البلدان.

أزمة العلم فانغلاق العلم على نفسه أكثر من اللازم .

وأزمة السوق فقد أدى الطلب المتزايد لموارد الطبيعة إلى الإسراف في نفاذها.

إن هذه الأزمات أدت إلى البحث عن مفهوم جديد يتضمن الأبعاد الإنسانية والاستدامة ، فماذا تعني التنمية المستدامة؟

"إن التنمية المستدامة هي توسيع خيارات الناس وقدراهم من خلال تكوين رأس المال الاجتماعي لتلبية حاجات الأجيال الحالية بأعدل طريقة ممكنة دون الأضرار بحاجيات الأجيال اللاحقة ،فالتنمية البشرية المستدامة تقدم الأساس لاستعادة الثقة بالتفاعل بين ما هو اجتماعي وسياسي وتتطلب استعادة الثقة هذه اعتبار العلاقات مابين الأفراد والفئات الاجتماعية جانبا مهما من النسيج الاجتماعي والبيئي." (بانوري ،مرجع سابق:ص ز)

إن مفهوم التنمية البشرية تتحدد من مقاربة يمكن وصفها بالبديلة ومن أهم خصائصها أنها تعترف بالتنوع وتقبل بإمكانية وجود عدة أنماط متوازية تؤدي كلها إلى التنمية البشرية.

"وهكذا تصبح الأعراف والتقاليد المحلية مصدر إثراء وليست حاجزا في طريق التنمية وهي تضع الإنسان في مركز التنمية فتركز جهودها على التنمية البشرية والتربية وتعزيز المؤسسات التي تودي إلى تدعيم قوة العمل عند الأفراد من خلال العمل

الجماعي وهـذه المقاربـة التنمويـة البديلـة تعتمـد أساسـا علـى رأس المال الاجتماعي ". (حمزة، 1998: ص8)

إن رأس المال الاجتماعي هـو مفتـاح التنميـة الإنسـانية القابلـة للاستدامة فهو لا يقتصر على اعتبـار الإنسـان محـرك التنميـة بـل يركز أيضا على العلاقات مابين البشر لأنه يشـكل الأسـاس الـذي تُبنى عليه الأخلاق الاجتماعية.

فإذا كان رأس المال الاجتماعي يسـعى لأن يُحسـن قـدرة الفـرد علـى اتخـاذ القـرارات فـأن رأس المـال الاجتمـاعي يسـعى إلـى تحسين قدرة الأفراد والشعب كله على اتخـاذ القرارات،طالمـا أنـه مـن المؤكـد أن القـرارات الفرديـة المتعـارف بهـا كقيمـة داخـل المجتمعات المنسجمة تغني كل المجتمع.

فرأس المال الاجتماعي بتعديه تعزيز قدرة كل فـرد يسـمح بـإدراك أن توسيع خيارات الناس وقدراتهم لا تكون له قيمة إلا في سـياق العمل الجماعي، إن رأس المال الاجتماعي يلعب دورا محوريا مـن الدرجـة الأولـى فـي التنميـة المسـتدامة ،ذلـك أن رأس المـال الاجتماعي لا يتكون بمرسـوم ذلـك أن الالتزامـات الأخلاقيـة التـي تكون لب رأس المال الاجتماعي لا تتطور إلا فـي سـياق التفاعـل الإنساني المليء في القيم .

"إن رأس المـال الاجتمـاعي يسـهل تنفيـذ البـرامج للتنمويـة المستدامة أو مشاريعها لكونه أكثر تناغما مع الظـروف السـائدة ، وإن التركيز على رأس المال الاجتماعي يعكـس ذلـك عـن طريـق الاعتراف بأن النظام المعياري يختلف إلى درجة أنه يتطلـب حلـولا تجديديـة ،ولـيس تقليديـة فهـو يقـدم عدسـة للعثـور علـى حلـول للمشـاكل تبنـى علـى المعرفـة المحليـة والمؤسسـات المحليـة ،وباختصـار هـو تلـك الصـفات التـي تربطهـا بالتنميـة البشـرية المستدامة". (بانوري ،1995:ص11)

إن التنمية المستدامة تتمثل في المبادئ التالية :

أ- العدل :لكل إنسان الحق في جزء من الثروة وإمكانات مجتمعه تعادل قيمة إسهامه في إنتاجها.

ب- التفويض : ويعني إعطاء كل إنسان إمكانية المشاركة في عملية اتخاذ القرارات وإمكانية التأثير في الإجراءات المزمع إنشاؤها.

ت- الشفافية والحوار والمسؤولية .

ث- التضامن بين الأجيال وبين الفئات الاجتماعية وبين المجتمعات من أجل :

1" -الحفاظ على البيئة والمواد الخام لصالح الأجيال القادمة .

2"-عدم إثقال الأجيال بالديون.

3"-ضمان حصص عادلة من التنمية لمختلف الفئات.

حقيقة إن هذه المبادئ تشمل ثقافة بناء رأس المال الاجتماعي فرأس المال الاجتماعي بجانبه الأخلاقي يتجلى ويحمل في مبادئه العدل والإنصاف والتضامن فهو يسهم في بناء وخلق التنمية المستدامة والحفاظ على سيرتها.

ويرى المختصون أن التحديد في مفهوم التنمية البشرية المستدامة لا يتمثل في الأهداف المحددة للتنمية التي يشترك مع بقية الطروحات التنموية ،لكن الجديد هو دمج جميع هذه الطروحات داخل مفهوم التنمية البشرية المستدامة .

وقد أدى هذا الدمج إلى إعطاء التنمية البشرية المستدامة مقارنة وفاعلية كبيرة فهي تتمثل في الحفاظ على رؤوس الأموال المادية والطبيعية والبشرية وتنميتها وتضيف إليها رأس المال الاجتماعي الذي يلعب دورا في الحفاظ عليها والربط فيما بينها .

إن مسالة التنمية ظهرت أثر الحصول الوعي بالأخطار المحدقة بالبيئة وبرأس المال الطبيعي للبشرية من جراء نماذج التنمية المتبعة والحصول على القناعة المتزايدة بضرورة الاهتمام

بالإنسان ليكون بمقدور المشاركة في لنتاج مستقبل أحسن للأجيال القادمة.

كما أن حماية البيئة ورأس المال الطبيعي من الاستغلال والتلوث يتطلب التآزر من جميع الفئات الاجتماعية داخل البلد الواحد ولا يتحقق ذلك إلا في ظل وجود شبكة من القواعد السياسية الاقتصادية والتي تتضمن مشاركة الجميع في القرارات المتعلقة بمصيرهم وبالتالي تطوير رأس المال الاجتماعي بضرورة تحقيق التنمية البشرية المستدامة.

وبدون رأس المال الاجتماعي لا يمكن تحقيق الأهداف التنموية لان المفهوم يحدد وظيفة للهيكل الاجتماعي وبذلك يساعد شركاء التنمية في تفسير وتحليل نتائجها .

إن رأس المال الاجتماعي يعتمد على المبدأ القائل أن على المرء أن يتجاوز المصلحة الشخصية ويتصرف بموجب مصلحة المجتمع أو الجماعة التي ينتمي إليها.

إن الإنصاف والمشاركة من العوامل التي تحتاج إليها التنمية البشرية المستدامة فالمشاركة الكاملة في القرارات والآليات التي توجب حياتهم وتضمن مشاركتهم الحية الفعلية وتلبي طموحاتهم تسعى إلى تمكين الأفراد والجماعات.

وبالنتيجة إن تحقيق التنمية المستدامة لأهدافها يتطلب تطوير للعلاقات عل أساس مبادئ حسن الإدارة والمساءلة والإنصاف وقبل هذا وذاك بناء رأس المال الاجتماعي وزيادته وتراكمه من خلال الآليات الثقافية.

3. 4: رأس المال الاجتماعي والنوع الاجتماعي(الجنوسة):

أن النوع الاجتماعي أو ما يسمى الجندر يعني الأدوار المسبقة لكل الجنسين الذكر والأنثى وهذه الأدوار تكتسب بالتعليم وتتغير بمرور الوقت وتتباين تباينا متسعا داخل الثقافة الواحدة ومن ثقافة إلى أخرى.

ويشـير إلـى الأدوار والمسـؤوليات التـي حـددها المجتمـع للمـرأة والرجـل ويعنـي الصـورة التـي ينظـر إليهـا المجتمـع إلينـا كرجـال وكنساء والأسلوب الذي نتوقعه في تفكيرنا وتصرفاتنا .

ويرجع ذلك إلى نظرة المجتمع وليس إلـى الاختلافـات البيولوجيـة الجنسية بين الرجال والمرأة.

إن الوعي بالنوع الاجتماعي يعني القدرة على تحديد المشـكلات الاجتماعية المرتبطة بالفرد بين الأدوار المحـددة للجنسـين حتـى إن لم يكن ذلك واضحا وجليا في كثير من الأحيان ويتطلـب القـدرة على معرفة الرؤى والاهتمامات المختلفة لكل مـن المـرأة والرجـل بسبب اختلاف أوضاعها وأدوارها ويتطلب تحديد وشرح الأسباب.

"إن ادوار النوع الاجتماعي هي تلك الأدوار التي يقوم بها الفرد كل من الجنسين هي أدوار شكلتها الظروف المجتمعية وليس الاختلاف البيولوجي فأدوار النوع الاجتماعي تختلف عن أدوار الجنس البيولوجي فالأول من الممكن أن تكون متبادلة بين الجنسين في حين أن أدوار الجنس البيولوجي تتسم بالثبات". (السروجي، 2009: ص225)

إن رأس المال الاجتماعي يعتمد على العلاقات الإنسانية التطوعية والتي تتحدد بشكل روابط وصلات اجتماعية شديدة التعقيد والتدخل لذا فهو يركز على تقديم الدعم والمساعدة للنساء خاصة على اعتبار أن الأعمال الموكلة لها هي أعمال كبيرة من الأدوار الاجتماعية وغالبيتها كانت تتصل بالدعم والرعاية.

لذا إن رأس المـال الاجتمـاعي علـى اعتبـاره يهـتم بـالفرد ضـمن إطـار الجماعـة يسـعى مـن جهـة أخرى لتحقيـق المسـاواة بـين الجنسين ومن جهة أخرى اكتساب القدرات ومن تم توظيـف هـذه القدرات المكتسبة،وكذلك اكتساب مكونات الرفـاه الإنسـاني دون تمييز من الجنسين في ميدان النشاط الاقتصادي .

فرأس المال الاجتماعي يسعى لأن يوظف هذه القدرات بشكل سليم ويقلل التفاوت في الأنشطة من خلال الأدوار وتنوعها .

وأعتقد أن رأس المال الاجتماعي مطالب أيضا بتغير ازدواجية التعامل مع كل من الجنسين ولا سيما في المجتمعات التقليدية وتحقيق المساواة وكذلك مطالب بحماية المرأة على اعتبارها لا تزال تعاني من الحرمان والقهر الاجتماعي المتمثل في حرمان من حقوقها الأساسية كالتعليم واختيار الزوج والعمل وتدني مستوى الأجر وغيرها من أشكال التمييز الاجتماعية.

لذا فأن رأس المال الاجتماعي مطالب بحماية وتعزيز حماية الفئات المهشمة والفئات المستضعفة.

القسم الثاني:

الدراسة الميدانية :

رأس المال الاجتماعي في حياة شـركة الوليد للغزل والنسيج بحمص

-المحتويات-

الفصل الثالث: شركة الوليد للغزل والنسيج:الهيكل التنظيمي والحياة الإنتاجية والاجتماعية.

الفصل الثاني: أبعـاد رأس المـال الاجتمـاعي ومؤشـرات قياسه في الشركة .

الفصل الخامس: خاتمة واستنتاج ومقترحات.

الفصل الثالث:

شركة الوليد للغزل والنسيج:

"الهيكل التنظيمي والحياة الإنتاجية والاجتماعية "

-المحتويات-

مقدمة

1. الحياة الإنتاجية والاقتصادية في الشركة
2. التعريف بالشركة ومهامها وهيكلها التنظيمي
3. الحياة الاجتماعية والتنظيمية في الشركة

الفصل الثالث:

شركة الوليد للغزل والنسيج:الهيكل التنظيمي والحياة الإنتاجية والاجتماعية:

إن الدراسة الميدانية قد جرت في شركة الوليد للغزل والنسيج بحمص ،وقد اعتمدنا عل ثلاث أنواع من المعطيات معطيات مؤرشفة تتناول الأولى العمال وذاتيتهم ، والثانية تتناول الشركة والحياة الاقتصادية والإنتاجية وكيفية العمل والتسويق أما الثالثة تتناول الحياة الاجتماعية بناء على تحليل البيئة.

1. التعريف بالشركة ومهامها وهيكلها التنظيمي:

إن الصناعات النسيجية تعد من الصناعات العريقة وتحقق دخلا" جيدا" من القطع الأجنبي فضلا " عن سد حاجة السوق الداخلية من الغزول ،كما أنها توفر العمل للعديد كبير من الأيدي التي تبحث عن العمل فهي تؤمن العمل ل 27.1% من اليد العاملة في مجال القطاع الصناعي في سورية (بحسب أرقام المكتب السوري للإحصاء).

1".شركة الوليد للغزل والنسيج بحمص:

"تأسست شركة الوليد الغزل والنسيج بحمص بموجب المرسوم التشريعي رقم /1203/ تاريخ 1978/12/3 م برأسمال اسمي قدره/ 312/ مليون ليرة سورية".(دائرة شؤون العاملين،قسم الذاتية :2009)

تعتبر شركة الوليد للغزل والنسيج من الشركات الهامة حيث تغذي السوق المحلية بالغزول القطنية المسرحة من كافة النمر،ويتم تصدير فائض إنتاجها إلى الأسواق الخارجية .

تنتج الشركة الخيوط الممزوجة (قطن + بوليستر)ممشط وحسب نسب المزج المطلوبة من الزبون عن طريق المعمل رقم /1/، كما تنج الشركة الخيوط القطنية المسرحة 100% من كافة النمر عن طريق المعمل رقم /2/.

2".الهيكل التنظيمي لشركة الوليد للغزل والنسيج بحمص:

الهيكل التنظيمي لشركة الوليد للغزل والنسيج حسب ما جاء في نظامها الداخلي الذي اعتمد في/1989/9/11 ،بالقرار رقم 5455 الصادر عن وزارة الصناعة بناءا على أحكام الفقرة **ب** من الفقرة الأساسي للعاملين في الدولة رقم /1/ لعام 1985م وعلى أحكام المرسوم التشريعي رقم /18/لعام 1974 م وتعديلاته ، وعلى المرسوم / 1203/لعام 1978م وعلى قرار السيد رئيس مجلس الوزراء رقم / 373/ تاريخ 1985/11/20م. (دائرة شؤون العاملين،قسم الذاتية،2009)

يبلغ عدد العاملين في الشركة/1556/عاملا موزعين حسب الفئات.

تتألف الشركة من المديريات التالي :

1".**المديرية العامة:**

- **المدير العام** : ويتولى المدير العام إدارة الشركة ويمارس الصلاحيات الممنوحة له بموجب القوانين والأنظمة النافذة .

وهو الآمر في الشركة وله صلاحيات التعيين والفصل و المكافأة والمعاقبة حسب القوانين النافذة.

- **مكتب السيد المدير العام** :يختص مكتب السيد المدير العام بجميع المراسلات والأعمال المتصلة بالمدير العام واللجنة الإدارية والمجلس الإنتاجي ،ويضم السكرتارية وأمين السر.

- **دائرة الرقابة الداخلية** : تمارس المهام الحقيقية والرقابية والتفتيشية في الشركة وفق الصلاحيات الممنوحة لها بقانون الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش رقم/24/تاريخ 1981/7/8.ووضع اليد على كل ما يتعلق بالجرائم الواقعة على

المال العام والمرتكبة من قبل العمال في الشركة والتحفظ على وثائقها وإدانتها إلى حين تُحال إلى الجهات المختصة التحقيق فيها .

- **دائرة الجودة** :مهمتها التأكد من جودة المواصفات لجميع الأعمال ومنتجات الشركة .

2". مديرية العمل والشؤون الإدارية والقانونية:

وتختص المديرية بالأعمال المتعلقة بالتعيين والاستخدام والتعاقد الخاص بالعامين في الشركة وتنظيم مراسلات الشركة وكل الخدمات لحسن سير العمل فيها وكذلك إعداد الدراسات والاستشارات القانونية في جميع المسائل التي تعرض عليها ودراسة وإقرار الأمور الإدارية والقانونية والعمالية وتتألف المديرية من:

- **مدير العمل** : المسؤول المباشر عن أداء المديرية .
- **دائرة الشؤون الإدارية** :الأعمال المتعلقة بالتعاقد والاستخدام والأمور الإدارية المتعلقة بالشركة والعمال،ويتبع لها:
    - **شعبة المراسلات(الديوان):** وفيه يتم فيه كافة المراسلات بين الشركة والغير وبين جميع المديريات المختلفة.
    - **شعبة الخدمات والعلاقات العامة:**مهمتها التنسيق مع الجهات الأخرى العامة والخاصة بالأمور المتعلقة بالقضايا المشتركة.
- **الشؤون القانونية** :ويتم فيها معالجة جميع المسائل القانونية من دعاوي للشركة أو على الشركة وغيرها من الأمور الإدارية.
- **دائرة شؤون العاملين:** مسؤولة عن البيانات المتعلقة بالعاملين والتغيرات الوظيفية وتضم شعبة واحدة هي:
    - **الذاتية** : وفيها جميع المعلومات المتعلقة بالعمال في الشركة.

3"- **مديرية الشؤون المالية :**وتختص بجميع الأمور المادية في الشركة من تنظيم أمور الصرف وجداول التعويضات والمكافآت

والسلف وجباية الأموال من الزبائن ورفع الكشف بها والمساهمة في دراسة المناقصات والعقود وعروض الأسعار و تضم المديرية:

- **المدير المالي:** المسؤول أمام المدير العام عن أداء المديرية .
- **دائرة الخزينة:** وتتولى مهام الإشراف على الصرفيات المختلفة ولاسيما صرف الرواتب وكذلك استيفاء الذمم المترتبة من جراء بيع الغزول.

ويتبع لها الشعب التالية:

- **الصرفيات** : وفيها يتم تنظيم شيكات الصرف (أجور العمال ،التعويضات،المكافئات،....الخ).
- **التحصيل والمتابعة**:مهمتها استيفاء الذمم المختلفة من جراء بيع الغزول ومتابعة الأمور المادية مع الزبائن.
- **المراجعة والتدقيق**:مهمتها مراجعة وتدقيق كافة البيانات المالية والتأكد من صحتها والتأكد من سلامة المدخلات والمخرجات المالية .

- **دائرة الحسابات** :وتقوم بجميع الأعمال المتعلقة بحصر الإيرادات والنفقات وإظهار الربح أو الخسارة والإشراف على النفقات المتعلقة بالجانب الآلي،وتضم شعبتي :

- **الميزانية** :وتتولى الإشراف على المحاسبة العامة والمتابعة لأمور المستودعات وحساب التكاليف.
- **شعبة الأجور** : ومهمتها متابعة أجور العاملين وصرفها في أوقاتها وكذلك العلاوات للعاملين.

- **دائرة الدراسات والموازنة**: مهمتها وضع الموازنة التقديرية لكافة الموازنات المكملة لها والميزانية الختامية.ويتبع لها شعبتي :

- **شعبة الموازنة والدراسات :**مهمتهما وضع الموازنة العامة ودراسة المناقصات والمزايدات والعقود المتعلقة بالتوريد والبيع(قيمة الإنتاج ،الفوائد الدائنة).
- **شعبة التمويل:** الإشراف على صندوق الشركة.

4"- مديرية الشؤون التجارية: ومهمتها الأساسية التسويق لمنتجات الشركة وتامين المواد الأولية .

وتتألف من دائرة واحدة هي **الدائرة التجارية** يتبع لها الشعب التالية :

- **التصدير:** تصدير الفائض من الإنتاج عن حاجة السوق للخارج .
- **التسويق الداخلي :**مهمتها تسويق المنتج داخل القطر بالتعاون مع الشركة العامة لصناعات النسيجية.
- **العلاقات الخارجية :**مهمتها متابعة التنسيق مع الشركات الموردة للقطع التبديلية لآلات الإنتاج و التنسيق حول عروض الأسعار لتصدير المنتج .
- **شعبة العقود:** مهمتها تنظيم العقود المتعلقة بالاستيراد للقطع التبديلية للمعامل والتصدير وكمياتها ومواصفات المنتج المصدّر.

كما يتبع لها مستودعين:الأول للمواد الأولية والثاني للمنتجات الغزلية.

5"-مديرية التخطيط والإحصاء:

ومهمتها معالجة جميع الأمور المتعلقة بالإحصائيات والبرامج والتخطيط للإنتاج للقوى العاملة والتخطيط للنفقة الاستثمارية والإنتاجية والتجارية والإحصاء للشؤون الاقتصادية ويتبع لها دائرة واحدة هي دائرة الإحصاء تتألف من شعبة واحدة هي **شعبة الإحصاء .**

6"-مديرية الشؤون الفنية: وهي مسؤولة عن كافة الآلات والمباني والكهرباء ويتبع لها ثلاث دوائر التي بدورها يتبع له شعب.

- **دائرة الأمن الصناعي**: وهي مسؤولة عن حماية المنشأة من الحوادث التي من الممكن أن تصيب الآلات أو المباني أو العمال بأي وسيلة أو خطر ،فهي مجهزة بجهاز إنذار يربط جميع أجزاء المعمل من خلال لوحة أزرار يمكن الضغط عليها فتبين مكان الخطر قبل استفحاله ،بالإضافة إلى أجهزة الإطفاء.

ويتبع لها شعبة واحدة هي **شعبة التدريب** مسؤولة عن تدريب العمال بالإجراءات الصحيحة للوقاية من الأخطار والتدرب على استخدام أجهزة الإطفاء.

- **دائرة الصيانة** : مهمتها الصيانة الدائمة الدورية والطارئة للآلات والأدوات العاملة والسهر على جاهزيتها.
- **دائرة الدراسات الفنية**: مهمتها إعداد الدراسات الفنية للخطط الاستثمارية والاستبدال والتهيئة لأي من احتياجات المنشأة ضمن مجال الصيانة والتجديد.

ويتبع لها الشعب التالية:

- **الميكانيكية**:صيانة أجزاء المعمل والآلات والروافع .
- **الكهربائية**: مهمتها صيانة التجهيزات الكهربائية التي تضمن سير المعمل والمولدات الإضافية الاحتياطية في حالات الصيانة الدورية.
- **المدنية**: تتولى متابعة الأعمال المتعلقة بصيانة الأعمال الهندسية المدنية كالأبنية والمنشآت والمستودعات.

7 "-**مديرية الشؤون الإنتاجية**: وتعتبر هذه المديرية من أهم المديريات في الشركة فنجاحها يعني نجاح الشركة و استمراريتها ، وتقسم هذه المديرية إلى :

- **القسم المنتج**: ويضم المعملين رقم /1/للخيوط الممزوجة(قطن + بوليستر) & رقم /2/ للخيوط القطنية المسرحة 100% قطن من كافة النمر.

ويتألف كل معمل من الأجزاء التالية: قسم الفتح والتنظيف، قسم الكرد ، قسم السحب ، قسم السحب والبرم،قسم النهائيات والزي ولف الكون، ويتبع لكل معمل مخبر لتحليل العينات من حيث الرطوبة والنمر والمواصفات.

ويتميز المعمل /1/ بوجود قسم إضافي وهو قسم المزج لمادة البوليستر غير موجود في المعمل رقم /2/.

- ▪ **شعبة الدراسات المعيارية**: وهي مسؤولة عن دراسة الطاقة الإنتاجية للآلات والتي بموجبها تتحدد كمية الإنتاج الافتراضية لكل معمل .
- ▪ **شعبة الحوافز**:ومهمتها تحديد استحقاقات كل عامل من عمال القسم المنتج إلى الإداريين للمبلغ الذي يستحقه من الحوافز .

- **التنظيم الحزبي**: يوجد فرقتان لحزب البعث القائد للدولة والمجتمع تُنتخبان من قبل البعثيين في الشركة وتشاركان في اجتماعات المجلس الإنتاجي والاجتماعات النقابية.
- **التنظيم النقابي**: تنظيم عمالي من قبل العمال في الشركة يُنتخب بطريقة حرة ديمقراطية ومهمته الدفاع عن حقوق العمال و تمثيل العمال في الاجتماعات،طبعا على أن يكون رئيس النقابة من البعثيين وتكون نسبة البعثيين 3 أعضاء وعضو من أحزاب الجبهة الوطنية التقدمية وآخر مستقل.

2-3. الحياة الاقتصادية و الإنتاجية في الشركة:

إن الشركة كأي تنظيم أو نسق يسعى لأن يحقق الأهداف التي أسس من أجلها في تحقيق منتج جيد وبأقل تكلفة وتزويد

السوق بالغزول المتنوعة من حيث الكمية والكيفية وتحقيق فرص عمل جيدة للعمال الدائمين والعمال المؤقتين.

ولسهولة الدراسة فان سنوصف الحياة الاقتصادية من حيث:

1"-العمل والإنتاج.

2"- التسويق.

1"- **العمل والإنتاج:**

إن الآلات في الشركة تعمل على مدار /24/ وغالبا إن الآلات في حالة عمل واستثمار مستمر إلا في حالة الصيانة أو حالات الطوارئ أو عدم وجود طلب على المنتج .

إن الدوام في الشركة يقسم قسمين حيث أن الإداريين من كافة المديريات المالية والإدارية والتجارية والرقابة الداخلية والتنظيم الحزبي والنقابي بدوام صباحي من الساعة 8 صباحا حتى الساعة 3.5 من بعد الظهر وبعطلة أسبوعية يومي الجمعة والسبت .

أما القسم الآخر القسم المنتج ويشمل كافة العاملين في المعملين /1/ & /2/ وكذلك الحراس وغيرهم وفق نظام الورديات حيث تقسم إلى أربعة ورديات تعمل بنظام الثماني ساعات مرتبة من الواحد وحتى الرابعة، تداوم ثلاث منها على مدار اليوم وتعطل الرابعة وفق نظام ورديات متتالية وعلى مدار يومين كأن تداوم الوردية الأولى بشكل صباحي ليومين ،ثم تداوم ليومين فترة مسائية ومن ثم ليلتين ومن بعدها راحة وهكذا .....الخ.

وتضم الورديات عناصر من القسم الفني (مديرية الشؤون الفنية) وعناصر من الحماية الذاتية (الإطفاء والإسعاف) وتقوم عناصر الشؤون الفنية بصيانة الأعطال الطارئة والملحة في الشركة بالإضافة إلى صيانة دائمة للآلات وفق برامج زمنية شهرية وربيعية ونصف سنوية.

ويمكن لنا أن نحلل وسائل الإنتاج و العمل في الشركة إلى:

2- **مادية**: وتشمل الأرض والمباني والآلات والمواد الخام.

- الأرض : وتشمل الأرض التي تملكها الشركة وهي بحوالي/20/ دنم مربع،وعليه تشيد مباني الشركة ومستودعاتها وساحات و رنبات التحميل.
- المباني : المبنى الإداري جيد ولكن بحاجة إلى القليل من التجديد والتحديث ليظهر عليه نوع من الفخامة ليعطي انطباع جيد للزبائن الذين يتعاملون مع الشركة .

مبنى المعمل رقم /1/ فهو جيد ومجهز بكافة التجهيزات الحديثة من ساحبات هواء ومكيفات وأجهزة أمان .

أما مبنى المعمل رقم /2/ جيد ومجهز بكافة التجهيزات كالمعمل رقم /1/ لكن بحاجة لتأهيل الأرضيات وتبديل الأسقف.

المستودعات جيدة نوعا ما ،ولكنها غير كافية والشركة بحاجة إلى بعض المستودعات الإضافية ولاسيما في فترات الكساد و الشحن المرتبطة بالأحوال الجوية .

- الآلات : وتشمل الآلات في المعملين /1/ & /2/ :

معمل رقم/1/ ويضم :

- قسم الفتح و الكرد وجميع الآلات فيه جيدة وحديثة نسبيا.

- قسم السحب والبرم وجميع الآلات فيه جيدة وحديثة نسبيا.

-قسم النهائيات وجميع الآلات فيه لا تفي بالغرض وتؤثر على جودة المنتج.

- قسم اللف والكون وجميع الآلات فيه جيدة وحديثة نسبيا.

-قسم المزج وجميع الآلات فيه جيدة وحديثة نسبيا، وبهذه يختلف المعمل رقم / 1/ عن المعمل رقم /2/ .

- المواد الخام :

- القطن الطبيعي المحلوج وهو متوفر في البلد وبدرجة كبيرة ، ويتم توريده عن طريق مديرية الزراعة ويتم تحويله إلى قطن محلوج.

-مادة البوليستر : مادة مستوردة من الخارج .

2- ماليـة : وتشـمل رأس مال الشـركة الاسـمي والـذي يقـدر ب/312/ مليون ليرة سورية.

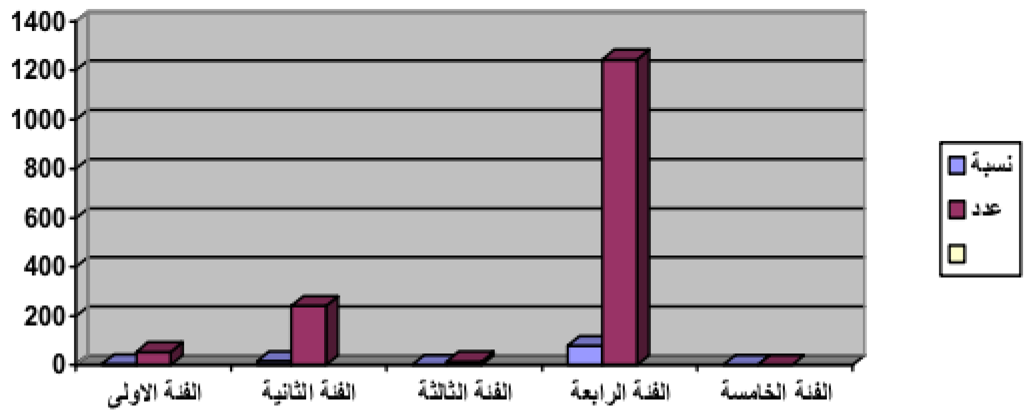
3-**البشـرية**:وتشـمل جميع العاملين في الشـركة ويبلغ عـدد عمال الشركة /1556/ عامل موزعين على الأقسام .

جدول 1 .4

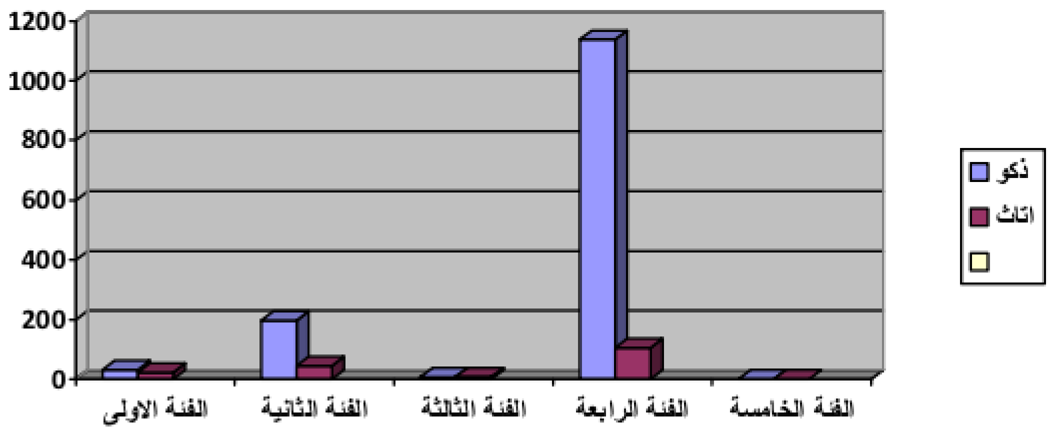
يبين عدد عمال الشركة بحسب الفئة والجنس

الفئة	الإجمالي		الذكور		الإناث	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
الفئة الأولى	54	%3.47	32	59.25 %	22	%40.75
الفئة الثانية	242	15.55 %	197	81.40	45	%18.6
الفئة الثالثة	15	%0.96	7	46.66	8	%53.34
الفئة الرابعة	1244	79.94 %	1138	91.047	106	%8.52
الفئة الخامسة	1	%0.6	1	%100	0	%0
المجموع	1556	%100	1375	88.36 %	181	11.636 %

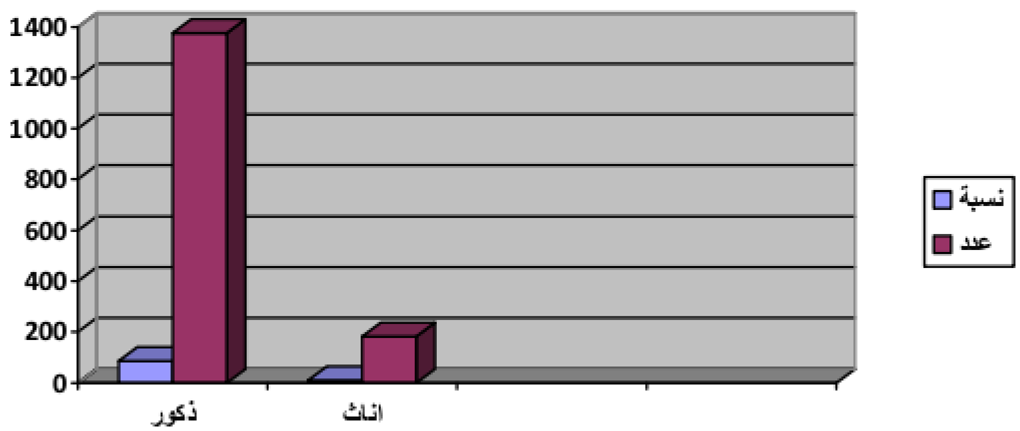
المصدر: الدراسة الميدانية



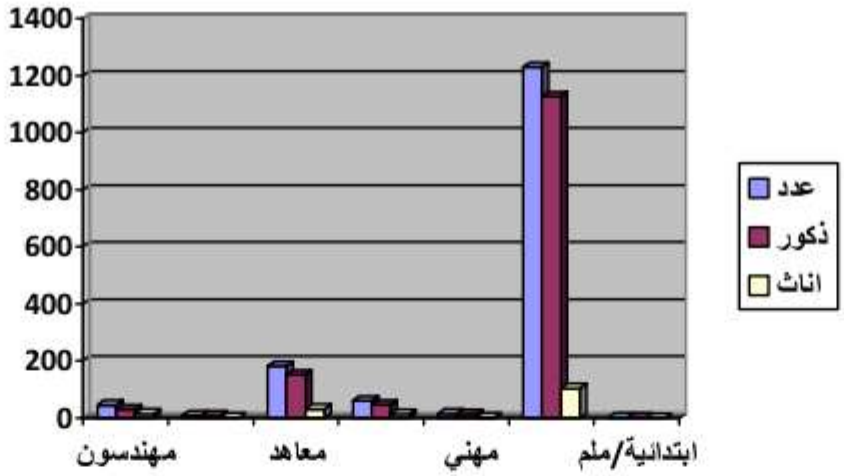
مخطط بياني رقم/1/ يمثل فئات العمال بالحجم والنسبة



مخطط بياني رقم /2/ يمثل فئات العمال بحسب توزع الجنس في الفئات



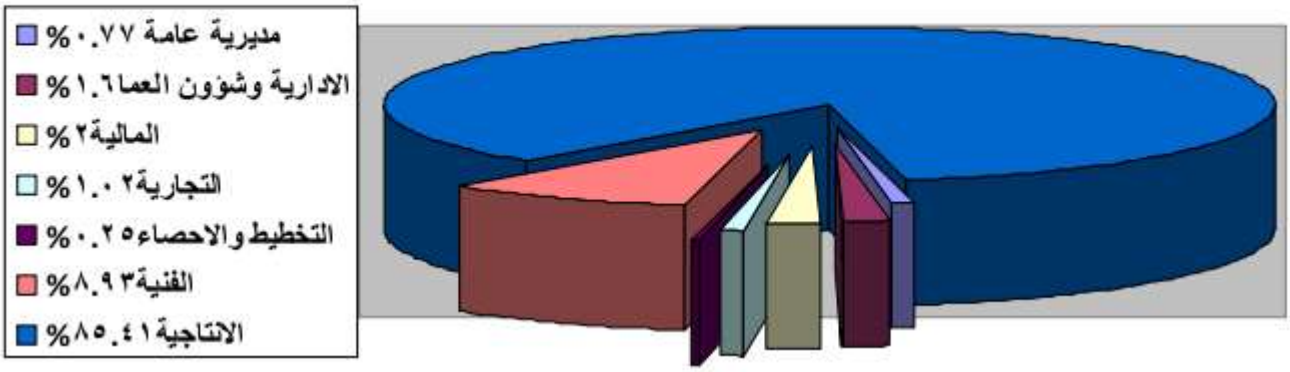
مخطط بياتي رقم/3/ يبين توزيع العاملين في الشركة حسب الجنس



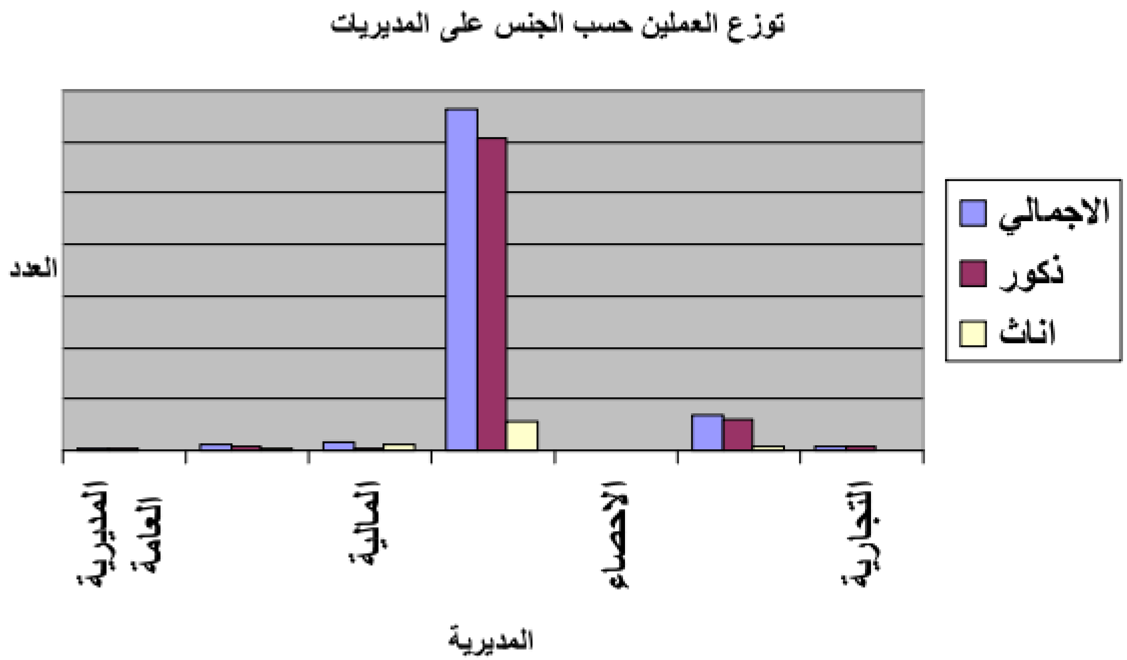
مخطط بياني رقم /4/للعمال حسب الفئات والشهادات

رسم توضيحي 1 **توزع العملين علىالمديريات**

مخطط بياني رقم/6/ لتوزع العاملين



في المديريات



مخطط بياني رقم/7/ لتوزع العاملين في المديريات

هذا ويمكن تصنيف القوى العاملة وفق ثلاثة مستويات إدارية هـي الإدارة العليا والوسطى والدنيا .

- **مسـتوى الإدارة العليـا:**ويحتـاج هـذا المسـتوى إلـى كفـاءة فكرية عالية وتتبوأ القيادة الإدارية العليا اللجنة الإداريـة برئاسـة المدير العام وهو من حملة الإجـازة فـي الهندسـة الميكانيكيـة ،وليس من خريجي المعهـد الـوطني لـلإدارة العامـة، بالإضـافة إلى السـادة المدراء وهم من حملة الإجازات الجامعية كـل فـي اختصاصه.

- **مسـتوى الإدارة المتوسـطة:**ويحتـاج هـذا المسـتوى إلـى مهارات إنسانية للتواصل ويشمل **:**

- رؤســاء الأقســام :وهــم الــذين يتولــون إدارة كــل مــن المعملــين ويحملون كلا منهم شهادة الهندسـة (اختصاص إنتاج).

- رؤساء الدوائر والشعب :البعض يحمل إجازة جامعية.

- **مستوى الإدارة الدنيا :**ويحتـاج هـذا المسـتوى إلـى مهـارات فنيــة ويشــمل :العــاملون فــي الإنتــاج، الحــراس، الكتبــة ، السائقين .

والحقيقة لاحظنا أن هناك فرق وخلل فـي المسـتويات الإداريـة فوجود العديد من المهندسين فـي مواقـع إداريـة ووجـود نقـص في الكـوادر الفنيـة المتخصصـة ويرجـع السـبب الرئيسـي فـي ذلك إلى أن العنصر النسائي لا يُكلف بأعمـال فنيـة وإنمـا فقـط بأعمال إدارية .

4-التنظيم الإداري يعتمد على النظام الـداخلي الـذي يـوزع الأدوار والواجبات والمسؤوليات وفق قـوانين صـارمة تتسـم بالبيروقراطيـة والجمـود وعـدم وجـود مرونـة ، بحاجـة لـبعض التعـديل ،كمـا أن التنسيق فيها سـيئ وبحاجـة لآليـة أفضـل والاتصـال يـتم بصـورة تقليدية قديمة .

إن التنظيم الإداري من المفترض أن يحقق أهداف المنظمة بأقل التكاليف وأقل الجهود والوقت وبأقصى كفاءة وإنتاجية ممكنة .

2"- **التسويق**: إن الإنتاج عادة يتم في الشركة بحسب الطلب والعقود المبرمة والطلبات من الزبائن بالنمر والسماكات والوزن والنوع.

وينحصر دور التسويق بالتعريف بمنتج الشركة ونوعيته وجودته ، والتسويق يتم عبر المؤسسة العامة للصناعات النسيجية بالشركة.

إن التسويق يعاني من جمود القوانين والأنظمة فمن المفترض أن يجلب زبائن جدد للشركة والحفاظ على الزبائن المتعاملين فمثلا زبون يتعامل مع الشركة منذ عقود يعامل معاملة زبون جديد للمرة الأولى وبنفس السعر ودون وجود محفزات للمحافظة عليه ومنحه امتيازات.

إن التسويق يتم بطريقة عفوية وبسيطة وبدائية فلا وجود لدليل لمنتجات الشركة كما أنه لا يتم استخدام الإعلانات كما لا يوجد للشركة موقع خاص بها على شبكة الانترنيت.

إن الشركة كما أسلفنا تسوق إنتاجها عن طريق الشركة العامة للصناعات النسيجية وفق املاءات محددة ولا تملك الخيارات في تحديد الأسعار أو تحديد المنتج أو إجراء تحسينات في نوعية المنتج دون الرجوع للإدارة العامة.

يتم شحن البضاعة إلى الزبون لحظة وصول إشعار مصرفي عن طريق الفاكس بأن ثمن البضاعة قد وضع في الحساب الجاري للشركة في المصرف التجاري فرع /4/.

حيث أن شركات القطاع العام فتعطى بعض التساهل في مواضيع التسويق لوجود ضمانات بالمراسلات والكتب مسجلة بالدواوين وموقعة من المدراء بالشكل الأصولي، وهذا يجعل الشركة تحت عجز مادي حيث أن القطاع العام غالبا ما تدور ديونها.

إن منتج الشركة يلاقي منافسة شديدة من القطاع الخاص ومن الشركات العالمية ولا سيما دول شرق آسيا (الصين ، تايوان ،...) ولاسيما في ظل الأزمة العالمية والكساد والمنافسة كما أسلفنا من حيث الجودة والنوعية والسعر ، الأمر الذي يجعل مهمة التسويق أصعب.

3. الحياة الاجتماعية والتنظيمية في الشركة :

وقد اعتمدنا منهج تحليل البيئة الاجتماعية من خلال المقابلات الشخصية والملاحظة وتدقيق الوثائق .

إن الشركة كأي تنظيم رسمي تسعى لأن تحقق الأهداف التي أُنشئت من أجلها وهي تزويد السوق بالغزول المتنوعة من حيث الكمية والكيفية ،حيث يمكن أن نميز بين العناصر المكونة للشركة بصفتها تنظيم إلى أربعة مكونات رئيسة وهي:

1"- **المهام** : وهي الانجازات التي تسعى الشركة لتحقيقها بالإضافة إلى الحقوق المرتبطة بأهداف التنظيم .

2"- **الهيكل** : وهو الشكل التركيبي الذي ينظم الأنشطة والوظائف التي يؤديها التنظيم من أجل تحقيق الأهداف.

3"- **الأفراد والأشخاص** :وهم العنصر الحاسم الذي تقوم عليه الشركة ،فعلى أكتافهم تقوم الشركة وعن طريق سواعدهم وعقولهم تحقق الشركة المهام والأهداف.

4"- **الأدوات والأجهزة** : وهي الآلات التي يسعى التنظيم من خلالها لتحقيق أهدافه والوظائف فهي الوسيلة الضرورية والكفيلة بتحقيق أداء جيد لجميع الأنشطة والمهام.

تسعى الشركة لتحقيق أهدافها إلى جملة من الممارسات التي من شأنها ان تساعد النظام على تحقيق أهدافه وهي:

1"- الأداء التنظيمي للشركة يرتبط أيضا بمعايير الجماعات والأدوار والمعايير والقيم ، فمن الصعب جدا لأي شخص أن يمارس سلوكه بمعزل عن الجماعات الإنسانية التي يتفاعل معها أو ينظم إليها فهو يستمد سلوكه في وسط جماعي ويحمل كل سلوك بالنسبة إليه معنى "يستمد من الجماعة نفسها.

2"- الأدوار فهي مجموعة الأنماط التي يتوقع على الأفراد أن يمارسها كل شخص محدد وهو يشغل موقعا محددا في بيئة الجماعة .

فالأفراد يأخذون مواقعهم ضمن الجماعات الإنسانية بحسب الكفاءات والروابط وإمكانياتهم المختلفة في ضوء الأدوار تتحد الحقوق والواجبات التي تتلاءم مع المركز المناسب له،فنواحي النشاط التي يتطلبها العمل تحدد الحقوق والواجبات والمسؤوليات.

3"- المعايير : وتشمل مجموعة الأسس والمبادئ التي من خلال الأفراد والأنماط السلوكية ويحكمون بصلاحية بعضها دون البعض تبعا للقيم الاجتماعية السائدة ،فالقيم تحدد عضوية الفرد والمسالك التي يتوجب عليها مسلكها والواجبات وغيرها.

4"- القيم : فالقيم تعد مصدر وحدة الجماعة والأساس الذي تشاد عليها نشاطاتها وتكامل تعاليمها فكل الأشياء المختصة بالفرد تحمل قيما تتعامل في مستواها وتتباين في درجاتها وتختلف القيم من تنظيم إلى آخر.

والحال إن الشركة بوصفها تنظيم اجتماعي تتحدد مكوناتها التي تؤلف الأفراد هيكليتها فكل ورشة أو قسم يمكن اعتباره جماعة.

ومن جهة أخرى يمكن أن نميز بين الجماعات الرسمية والجماعات غير الرسمية ،فالجماعات الرسمية التي توجد في المؤسسة هي المحددة وفق التنظيم (الهيكل التنظيمي).

أما الجماعات غير الرسمية هي الجماعات التي تتقرر على العلاقات الاجتماعية على أساس الروابط المستمدة من القرابة أو الانتماء العرقي أو الديني أو الاشتراك في مكان الإقامة....وغيرها.

ولا تكاد توجد شركة أو مؤسسة تخلو منها ويمكن أن نميز في خمسة مستويات تتوزع فيها الأنماط المختلفة للجماعات غير الرسمية هي :

- المستوى الأول :إذا اعتبرنا أن الشركة تنظيم واحد فهي تشكل نظام كلي ونسق من الجماعات المتشابكة ذات الأنماط المختلفة .

- المستوى الثاني : ويشمل الجماعات الكبيرة التي تتخلل الأقسام والوحدات الفرعية وتؤلف بين أعضائها رابطة مثل الاشتراك في موطن الأصلي ،.....الخ ويمكن اعتبار كل مديرية من المديريات بمثابة جماعة .
- المستوى الثالث : يرتبط بالجماعات الأولية التي تشكل أساس مشترك في كل قسم من أقسام الشركة ، وتكون العلاقة بين أعضائها وثيقة وبدرجات متبادلة أيضا كاعتبار الورش المختلفة جماعات ونلحظ في هذا المستوى تبادل المعلومات والطعام سوية.
- المستوى الرابع : الجماعات الثانوية التي غالبا ما تتكون من صديقين أو ثلاثة بينهم صلة حميمة .
- المستوى الخامس :ويضم الأفراد المنعزلين الذين نادرا ما يساهمون في أوجه النشاط الاجتماعي.

وتنتشر بين هذه المستويات قنوات اتصال متعددة قد تكون أوسع انتشارا" من قنوات اتصال الرسمي وتقدم على أسس شخصية بالدرجة الأولى وتقوم على الود و الأهداف والقيم المشتركة وتكسب قوة.

والحقيقة أن هذه القنوات تكون فاعلة وقوية في المنظمات ولا تكاد تخلو شركة أو مؤسسة منها وقد تكون أوسع انتشارا من قنوات الاتصال الرسمي لأنها تقوم بالدرجة الأولى على أسس شخصية واعتبارات مختلفة ، وقد لاحظنا وجودها من خلال وجودنا في الشركة لفترة مضت أكثر من ستة أشهر.

إن هذه الجماعات تنتشر بسرعة لأن الجماعات غير الرسمية تهتم بمشاكل العمال الاجتماعية ولاسيما خارج أوقات الدوام كما أنها تتعلق بتوجيه العمال والمشاركة في المسؤوليات .

إن العلاقات الاجتماعية تتفاوت في قوتها ومتانتها مابين العمال من قسم إلى آخر ومن مستوى وظيفي لآخر وبشكل عام توصف

العلاقات الاجتماعية ضمن الشركة بأنها تقليدية وليس تفاعلية وغالبا ما تنتهي هذه العلاقة عند حدود الشركة .

والعلاقات العمالية علاقات غالبا ما تقوم على المصلحة الشخصية أو بعلاقة قربة أو تقاطع في اتجاه معين ،والشركة كأي تنظيم اجتماعي لا تكاد تخلو من حالات الصراع والاختلاف ،فالاختلاف حالة طبيعية والاختلاف ينجم عن أسباب متنوعة قد يكون نتيجة لاختلاف في القيم والمعايير أو المصالح ......الخ.

والاختلاف قد يؤدي أدوار إيجابية من خلال شعور الفرد أن هناك من يراقبه فقد يؤدي لزيادة واقع الشركة وتحسين الإنتاج، من خلال الحذر والخوف الأمر الذي يسهل إنتاج المنتج وتحقيق الأهداف وفق ما تتضمنه ،كما أنه قد يؤدي أدوار سلبية فقد يفقد العمل جوهر وينمي حس اللامبالاة .

وتبعا للدكتور الجواهري فأن" هناك مجموعة من المسائل المرتبطة بالأسباب الداعية إلى هذا الصراع وأشكاله ، فلا يمكن إرجاع كافة أشكال الصراع إلى المجال الصناعي إلى علاقة السلطة مباشرة فهناك تناقضات موجودة داخل الجهاز البيروقراطي وفي العلاقة بين العمال أنفسهم وبين العمال و بين العمال والنقابة من جهة ثانية. وتدور الصراعات حول الأجور وظروف العمل ، وغير ذلك من الأمور التي تتصف بحيوية وإلحاح في حياة الشركة". (الأصفر- عقيل ،2005:ص 21)

إن الصراعات لا تأخذ دائما وبالضرورة صور العنف والحدية ،ذلك أن إمكانية الصراع قد يسرت عملية التدخل في صور التعبير عن الآراء والمواقف المتصارعة وجعلت من الممكن التحكم في مسار علاقات الصراع والتنافس.

وتسود التنظيم مظاهر متعددة من الصراعات وهي تزداد حدة مع ضعف تمثيل أعضاء التنظيم لأهدافه وغايته والقيم التي تنظم آليات العمل فيه وبقدر ما يأتي التباين في فهم المعايير والقيم.

الأنشطة الترويحية : إن الأنشطة الترويحية في الشركة تكاد تكون معدومة فلا تقدم لعمالها أي منها، فالوقت المخصص للراحة

بالنسبة للأقسام المنتجة في الأحوال الشخصية لا يتجاوز نصف ساعة لتناول الوجبات من الطعام أو شرب كأس من الشاي .
الأنشطة الترويحية في الشركة غير موجودة فلا توجد مطاعم أو بوفيه ولا نوادي للثقافة كما أنه لا ُتقام المباريات في الأنشطة الرياضية مثل اللعب والشطرنج والتنظيم النقابي يعتبر سلبي في ذلك فلا يشجع مثل هذه الأنشطة.

خاتمة:

إن الشركة بوصفها تنظيم اجتماعي يشكل مجتمع تسري فيه جميع العلاقات الاجتماعية،ومظاهر التفاعل والتواصل ،وهذا المجتمع ُيوجه بطريقة أو أخرى بفعل قرارات الإدارة ليكون بقدر المستطاع قريبا من تحقيق أهدافه الأساسية ، والشركة مؤلفة من مجموعة من الأقسام والورش والتي تتشعب وامتد وتتوزع على أقسام الشركة ليصبح كل عضو بمثابة ميكانيزم يلعب دوره في العملية الإنتاجية ولكن الفجوة تبدأ عندما تختلف المسافة ما بين العمال وعدم وقوفهم على دائرة واحدة.

الفصل الرابع :

أبعـــاد رأس المـــال الاجتمـــاعي ومؤشرات قياسه في الشركة

- المحتويات -

1.أبعاد رأس المال الاجتماعي ومؤشراته.

2. قياس رأس المال الاجتماعي:

3. العنصر البشري

4. العلاقات الاجتماعية

4.المشاركة.

4.القيم

5. الثقة

3.دور رأس المال الاجتماعي في عمل وتنمية الشركة.

1.أبعاد رأس المال الاجتماعي ومؤشراته:

إشارة إلى ما سبق إن رأس المال الاجتماعي لا يحظى بنفس الدرجة من الوضوح التي تتمتع بها باقي أشكال رأس المال الأخرى المادية البشرية ،فهو الطاقات والعلاقات الاجتماعية والصلات التي تربط بين الموظفين وتساعد شيوع روح التعاون بينهم بما يحقق مصلحة العمل والعاملين ويرفع الإنتاجية ويؤدي إلى التمكين .

- مبادرة الموظفين إلى العطاء والأداء دون رقابة مباشرة
- غياب الصراعات والدسائس المكتبية عن بيئة العمل.
- عدم تغليب المصلحة الفردية على المصلحة الجماعية.
- انخفاض معدلات دوران العمالة وغياب الموظفين.
- تدريب ورعاية الموظف الكبير للموظف الصغير .
- خدمات مميزة للعملاء الخارجيين ، بسبب التعاون بين العمال.
- قلة الأزمات بسب الانتباه والشفافية وتدفق المعلومات.

إن رأس المال الاجتماعي يجعل المؤسسة أكثر مجرد مجموعات من الناس كل منهم يسعى إلى تحقيق مآربه الخاصة، كما أنه ليس مجرد القبول والتفاعل والمودة المتبادلة والعلاقات الطيبة بين العاملين في المؤسسة من جهة ، وبين العاملين والإدارة من جهة أخرى ،فهو لا يُعنى بمجرد أن يكون الشخص لطيفا مع زملائه ،كما لا يقتصر على تبادل الموظفين لتفاصيل حياتهم الشخصية أثناء جلسات الثرثرة ونسيان الفروق بين البيت والعمل ، على العكس من هذا أن هذا النوع السلبي من الدردشة ،و العلاقات اللفظية يمكن أن تضر برأس المال الاجتماعي والعكس صحيح ، فالاحترام الزائف بين الموظفين والنفاق بين الرؤساء والمرؤوسين يقلص ويضعف رأس المال الاجتماعي .

وليست الرحلات الخارجية بصحبة الزملاء والمرؤوسين بكافية وحدها على بناء رأس مال اجتماعي حقيقي وذلك لأنها تدور

خـارج بيئـة العمـل بـل وقـد تكـون لهـا أثـر عكسـي عنـدما تختـلط العلاقات المهنية والاحترافية بالعلاقات الشخصية والإنسانية.

إن مفهوم رأس المال الاجتمـاعي يـدور وقبـل كـل شـيء الثقافـة المهنية والثقة بين الموظفين وما نعنيه أن يثق الموظفون بعضـهم ببعض إلى درجة تتحول عندها هذه الثقة إلى طاقة إنتاجيـة وقـوة إيجابية تثري بيئـة العمـل وتـؤثر فيهـا هـذه القـيم تشـمل الالتـزام والرغبة في الانجاز لكسب الاحترام ومساعدة الآخرين رغبـة فـي مشاركتهم متعة التجلي .

فإن مفهوم رأس المال الاجتماعي يقوم حول تسهيل تدفق دائرة المعلومـات المعرفـة والخبـرة والإنجـاز مـن أقطابهـا الحقيقـة فـي الشركة إلى جميع العـاملين دون اسـتثناء يـذكر فـي جـو تسـوده مشاعر المودة والاحترام والمصارحة وتقبل النقد البناء دون تكبر أو تجـريح ، دون نفـاق أو محاربـة أو زم الشـفاه ، ودون تحفظـات شخصية أو ترددات فردية لا تأخذ بعين الاعتبار مصلحة العمل أولا" ومصلحة الجماعة ثانيا ومصلحة كل فرد من أفراد الشركة ثالثا .

إن قيمة رأس المال الاجتماعي عبر الثقة والتفاهم المتبادل بين الموظفين الذين ينخرطون فيما يشبه شبكة تفاهم اجتماعي داخل الشركة بحيث تسود بينهم روح التعاون وتقل بينهم الثقة العملية والخبرة العملية اللازمة لإنجاز العمل بشكل تلقائي ،ودون تحفظات من جانب المدرب أو المتدرب.

وبناء على ما سبق فإن رأس المال الاجتماعي يعمل كما لـو كـان جسـرا لنقـل المعلومـات والمعرفـة والرغبـة فـي الانجـاز بـين الموظفين مما يصب في النهاية في مصلحة العمل.

إن رأس المـال الاجتمـاعي كمـا أسـلفنا فـي الفصـل الثـاني هـو مجموعة القيم والمواقف التي يتمسك بها المجتمـع والتـي تحـدد سـلوك الأفـراد وتسـهل العمليـات التـي يـنجم عنهـا تحسـن فـي رفاهية المجتمع وتطوره.

أي تشمل التفاعل والتواصل مابين الأفراد من حيث النوع والكم وتشمل المواطنة والمشاركة الاجتماعية والمعايير المتبادلة والثقة مابين الأفراد والثقة مابين المؤسسات.

إن رأس المال الاجتماعي ناتج ثانوي عن النظم والعادات والتقاليد و القيم ولا يستثمر بشكل صحيح ولا يعرف بشكل رصيد ثابت ،ولكنه يعرف من خلال مؤشراته،فرأس المال الاجتماعي موجود ويبقى لنا أن نحدد ما هو مستوى وجوده فيها وعناصره ومستوى وجودها ودرجة هذا المستوى .

أي الدراسة تبغي الإجابة عن سؤال مؤداه ما هو الحاضر من رأس المال الاجتماعي وما هو الغائب منه ؟

إن رأس المال الاجتماعي في الشركة يمكن أن نصنفه على أنه من الشكل الثالث الرابط على اعتبار أنه ناتج عن ارتباط أفراد وجماعات في نظام متدرج وفق الهيكل التنظيمي.

إن رأس المال الاجتماعي لا يشكل رصيدا" مستقلا" عن البناء الاجتماعي وشبكة العلاقات الاجتماعية ،بل كامن في تلك الشبكات الاجتماعية ،وقادر أن يتحول إلى أرصدة مادية وغير مادية .

يظهر رأس المال الاجتماعي في الشركة على مستويين :

المستوى الأول :هو المستوى الرسمي من خلال الأنشطة الفعالة لكل من الجهاز النقابي والإداري والحزبي .

المستوى الثاني:هو المستوى غير الرسمي والذي يقوم على اشتراك مجموعة من الأفراد سواء في الورش أو القسم أو أي جزء من المعمل في تقديم الخدمات والمساعدة بالإضافة إلى الجهاز الرسمي لأي عامل.

يعتمد تكوين رأس المال الاجتماعي في الشركة على درجة مرتفعة من الكفأة و الثقة هذا إلى جانب الاعتماد على التعاون الاجتماعي وتتم التفاعلات في هذا النوع في أوجه عديدة فقد

يتم بين الأفراد والأقسام المختلفة وبين القطاعات وبين الشركات وبعضها ،وبتحقيق الاستفادة أيضا من الشركات من رأس المال الاجتماعي من خلال تسير التعاون والتنسيق مما يقلل من تكلفة الصفقات والمعاملات.

وعليه فأن رأس المال الاجتماعي في الشركة تتجلى في :

العنصر البشري ، الثقة ، شبكة العلاقات الاجتماعية، القيم ، الثقة .

2.قياس رأس المال الاجتماعي:

ولقياس رأس المال الاجتماعي في الشـركة تـم تنظـيم اسـتمارة خاصة تتضمن هذه أبعاد رأس المال الاجتماعي وتم توزيعها على عينة البحث وتفريغها آليا".

1. 2. البعد السكاني البشري :

تم اختيار عينة الدراسـة ممثلة لـنفس تمثيلهـا للمجتمـع الأصـلي وفقا":

أ.لخصائص القوة البشرية وتشـمل : الجنس، التركيب العمري للعاملين وذويهم ، التركيب الزوجي ، التوزيع حسـب الإقامـة ، ومكان وملكية السكن.

ب.بحسـب تصنيفات الشـركة :وتشـمل التوزيـع حسـب الأجـر والتعويضات والقسـم المنتج وطبيعة الخدمـة والـدورات المتبعـة واختيار وقت ونوع العمل ...الخ

فقد بلغ عدد أفراد العينة /350/ عاملا موزعين كما أسلفنا.

أ.لخصائص القوة البشرية :

1".الجـنس : فقـد بلغـت نسـبة الـذكور87,4% مقابـل 12،6% للإناث

جدول رقم 1 .5

توزع العاملين (أفراد العينة) بحسب الجنس

الجنس	**العدد**	**النسبة المئوية**
ذكر	306	87.4%
أنثى	44	12.6%
المجموع	350	100.0%

المصدر :الدراسة الميدانية

وهذا يُفسر بأن المعمل يداوم على ثلاث ورديات متتالية والوردية الصباحية فقط تشتغل بها النساء ناهيك عن الجهد المتعب في بعض الأقسام التي هي بحاجة لجهد غالبا" ما يكون الذكور أكثر

قدرة على التحمل ، فالنساء يعملن كعاملات ماكينة وهذا لا يحتاج لجهد كبير، أو أعمال إدارية لصالح كل قسم أو ورشة .

2".المستوى التعليمي:والجدول التالي يبين نسبة أفراد العينة بحسب المستوى التعليمي :

جدول رقم 2 .5

توزع العاملين (أفراد العينة) بحسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
ابتدائية	279	79.7%
إعدادية	4	1.1%
ثانوية	17	4.9%
معهد	38	10.9%
إجازة جامعية	12	3.4%
المجموع	350	100.0%

المصدر :الدراسة الميدانية

وهذا يفسر بأن اعتماد المعمل في الدرجة الأولى على اليد العاملة من الفئة الرابعة والتي تعمل على الآلات وفي الورش المختلفة بالإضافة إلى الصيانة الإطفاء ..... وغيرها.

أما الحاملين لشهادة الدراسة الإعدادية فهم **1.1%** فقط ، غالبا لا يعملون إلا في الأقسام الإدارية كتبة وسواها من الأعمال الإدارية،أما الحاملين للشهادة الثانوية يتراوح عملها بين الإدارية كالمخازن أو المالية الحسابات وغيرها جاءت النسبة فقط 4.9 % ،أما المعاهد المتوسطة فقد بلغت نسبة تمثيلها 10.9% وهي مختلفة فهي ميكانيك،كهرباء ،غزل، نسيج، وكومبيوتر لتلبي حاجة المصنع من الكوادر الفنية الجيدة والممتازة والخبيرة بالآلات والمعدات وتتناوب على مدار الساعة وبعض هؤلاء يشغلون رؤساء أقسام وورديات.

في حين فقد بلغت نسبة تمثيل الجامعين في العينة 3.4% فقط ومعظمهم من مهندسي الكهرباء والميكانيك والغزل والنسيج ،مع انعدام لوجود مهندسي كومبيوتر ومعلوماتية،ونقص للمهندسين المدنيين،أما الشهادات الأخرى فهي من الحقوق للإدارية والقانونية،والانكليزية للعلاقات العامة، والعلوم السياسية والأدب العربي وهم ممن حصل على الإجازة وهو على رأس عمله وعدلت شهادته فيما بعد.

3". الحالة الزواجية: توزيع العينة وفق الحالة الزواجية كان وفق الجدول الأتي:

جدول رقم 3 .5

توزع العاملين (أفراد العينة) بحسب الحالة الزوجية

الحالة الزوجية	العدد	النسبة المئوية
أعزب	69	19.7%
متزوج	281	80.3%
المجموع	350	100.0%

المصدر :الدراسة الميدانية

واللافت أن العينة لم تشمل أي مطلق أو أرمل وبلغت نسبة العزاب حوالي 19.7% وهي نسبة معقولة إذا ما قورنت بأعمار العمال ومصادر الدخل .

4".عمل الزوجة :وقد عكس توجه العمال لاختيار موظفة أو عاملة بدخل ربما لانخفاض الدخول وضغط الحياة المتعدد ومتطلباتها المختلفة وفق الجدول التالي:

جدول 4 .5

يبين نسبة أفراد العينة بحسب عمل الزوج /ة

عمل الزوج /ة	العدد	النسبة المئوية

تعمل	227	80.8%
لا تعمل	54	19.2%
المجموع	281	100.0%

المصدر :الدراسة الميدانية

فقد بلغت نسبة المتزوجين من غير عاملة حوالي 19.2% وهي نسبة منخفضة وهم من ذوي الدخول المتوسطة والمنخفضة، وليسوا من ذوي الدخول العالية.

5".المستوى التعليمي للشريك: الجدول التالي يبين نسبة أفراد العينة بحسب المستوى التعليمي للزوج/ة

جدول 5 .5

يبين نسبة أفراد العينة بحسب المستوى التعليمي للزوج/ة

المستوى التعليمي للزوج/ة	العدد	النسبة المئوية
ملم	3	1.1
ابتدائية	81	28.8
إعدادية	149	53.0
ثانوية	18	6.4
معهد	20	7.1
إجازة جامعية	9	3.2
دبلوم	1	0.4
المجموع	281	100.0

المصدر :الدراسة الميدانية

ويتبين من الجدول أن المستوى التعليمي للأزواج أعلى من العمال ولاسيما الذكور ويبين ذلك توجه العاملين للزواج بمتعلمة لان فرصتها بالعمل المأجور أكبر.

6".مكان السكن : توزيع العينة لمكان السكن وفق الجدول التالي :

جدول5.6

يبين نسبة أفراد العينة بحسب مكان الإقامة

مكان السكن	العدد	النسبة المئوية
ريف	189	54.0
مدينة	161	46.0
المجموع	350	100.0

المصدر : الدراسة الميدانية

وكانت الغالبية للقوى العاملة للريف مقابل المدينة وهذا ربما يفسر بكبر ريف حمص الجفرافي والسكاني من جهة وعدم وجود فروق في إقبال أبناء الريف والمدينة على العمال المأجور ولا سيما العمل الحكومي .

7". ملكية العمال لمسكن :توزيع العينة وفق ملكية العمال لمسكن فكانت وفق التالي :

جدول 7 .5

يبين نسبة أفراد العينة بحسب ملكية السكن

ملكية السكن	العدد	النسبة المئوية
ملك	151	43.1
أجار	60	17.1
للأهل	139	39.7
المجموع	350	100.0

المصدر : الدراسة الميدانية

والنسبة متوافقة مع نسبة العزاب والذين غالبا ما يقطنون مع الأهل ، وأما المستأجرون فهم من ذوي الدخل المنخفض والمتزوجون حديثا.

ب.بحسب تصنيفات الشركة: وفقا لمتغيرات العمل المتنوعة من مدة الخدمة وعيرها....

1". التسمية الوظيفية:المسميات الإدارية للعمال فكانت وفق الجدول الأتي :

جدول رقم 8 .5

توزع العاملين (أفراد العينة) بحسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
عامل إنتاج	224	64.0
رئيس ورشة	44	12.6
رئيس وردية	4	1.1
رئيس قسم	2	0.6

أخرى تذكر	76	21.7
المجموع	350	100.0

المصدر :الدراسة الميدانية

وهي نسبة تتوافق مع درجات التحصيل الدراسي للعاملين وقريبة لدرجة كبيرة من التسلسل الوظيفي المنطقي الذي يأخذ بعين الاعتبار الدرجة العلمية والقدم الوظيفي والخبرة.

2".مدة الخدمة :إن مدة خدمة العاملين في الشركة فكانت وفق الجدول التالي:

جدول 9 .5

توزع العاملين (أفراد العينة)بحسب مدة الخدمة

عدد سنوات الخدمة في المعمل(الشركة)	**العدد**	**النسبة المئوية**
أقل من 5 سنوات	47	13.4
5 -10	59	16.9
11- 15	147	42.0
16-20	47	13.4
21-25	36	10.3
26 -30	13	3.7
أكثر من 30	1	0.3
المجموع	350	100.0

المصدر : الدراسة الميدانية

وتبين النسبة أن 13.4% من العاملين هم الذين لديهم أقل من 5 سنوات في الشركة،ويأتي ذلك من حرص الشركة،على نقل المعرفة بين العمال عبر الأجيال، وذلك بتعين عمال جدد عوض العمال المسرحين .

واللافت في الأمر أن النسبة العظمى للعاملين في الشركة هم ممن لديهم خدمة في الشركة تراوح مابين(15-11) وهم من

العناصر الشابة نسبيا والتي تمتلك خبرة في مجال صناعة الخيوط و الغزول .

ولقد بلغت نسبة ممن تراوح مدة خدمة عملهم أكثر من26 سنة خدمة حوالي 4.7% ،أما الذين تتراوح مدة خدمتهم أكثر من 30 سنة0.3 % أي أن الذين سيبلغون سن التقاعد قليل وهذا لن يؤثر على الشركة وعلى الحفاظ على الخبرة.

3". الدخل السنوي :

جدول 5,10

توزع العاملين(أفراد العينة) بحسب الدخل السنوي

الدخل السنوي	العدد	النسبة المئوية
أقل من 75000	85	24.3%
75000 - 10000	110	31.4%
10001 – 15000	102	29.1%
أكثر من 150000	53	15.1%
المجموع	350	100.0%

المصدر : الدراسة الميدانية

إن حوالي ربع العاملين في الشركة يتقاضون أقل من 75000 ل.س سنويا أي لا يتجاوز الدخل الشهري في الشركة لهؤلاء العاملين 65000 ل.س وهو ما هو قريب من الحد الأدنى للدخول ، ومعظم هؤلاء من العاملين حديثي الخدمة في الشركة.

في حين أن حوالي 31.4% من العاملين في الشركة تراوحت دخولهم مابين 75000 و10000 ل.س أي متوسط الدخل الشهري يتراوح ما بين6500و8800 ل.س شهريا ، وهي قليلة إذا ما قورنا بسنوات الخدمة للعاملين ، ويفسر ذلك أن معظم هؤلاء يعين لمدة طويلة حتى يثبت ولا ينال أي ترفيع عن تلك السنوات.

أما الذين تتراوح دخولهم السـنوية مـابين 10000و 150000 ل.س أي أن نسبة الدخول الشهرية مابين 8800 و 13800 ل.س وهـم ممن لا تقل سنوات خدماتهم عن 10 سنوات في الشركة.

4".قيمة التعويضات: الجدول التالي يبين نسبة أفراد العينة بحسب قيمة التعويضات

جدول 11 .5

توزع العاملين (أفراد العينة) بحسب قيمة التعويضات

قيمة التعويضات	العدد	النسبة المئوية
1001 - 2000	18	5.1 %
2001 –3000	322	92.0 %
أكثر من 3000	10	2.9 %
المجموع	350	100.0 %

المصدر : الدراسة الميدانية

يتبين من الجدول أن 5.1 % من العمال يتقاضون أكثر من 1000ل.س وأقل من2000 ل.س شهريا وهم العاملون في الأقسام الإدارية ، في حين أن حوالي 92 %يتقاضون مابين 2000 ل.س وهم العاملون في الأقسام الإنتاجية ،في حين أن العاملين في الشركة والذين يتقاضون أكثر من 3000 ل.س هم ممن يشغل موقع رئيس وردية ،رئيس ورشة،.....الخ.

إن جميع العاملين يتقاضون تعويض مادي كحوافز أو طبيعة عمل أو مكآفات تشجيعية لكن تختلف قيمة التعويضات بحسب طبيعة العمل الذي يقوم به العامل وتختلف قيمة التعويضات بحسب نوع المنصب الذي يترأسه كرئيس وردية أو رئيس ورشة، وفي جميع الحالات إن قيمة التعويضات لم تقل عن /1000/ ل.س ، ولم تزد عن 3000ل.س.

جدول12 .5

توزع العاملين (أفراد العينة)بحسب نوع التعويضات

نوع التعويضات	يستفيد		لا يستفيد		المجموع	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
حوافز	298	%85.14	52	%14,16	350	%100
طبيعة عمل	269	%84.57	81	%15,43	350	%100
ساعات عمل	280	%80	70	%20	350	%100

إضافية						
مكافآت تشجيعية	279	%79,71	71	%20,29	350	%100

المصدر :الدارسة الميدانية

5". الدخل المتقاضى من الشركة: الجدول التالي يبين توزع العاملين (أفراد العينة) بحسب قيمة الدخل المتقاضى من الشركة :

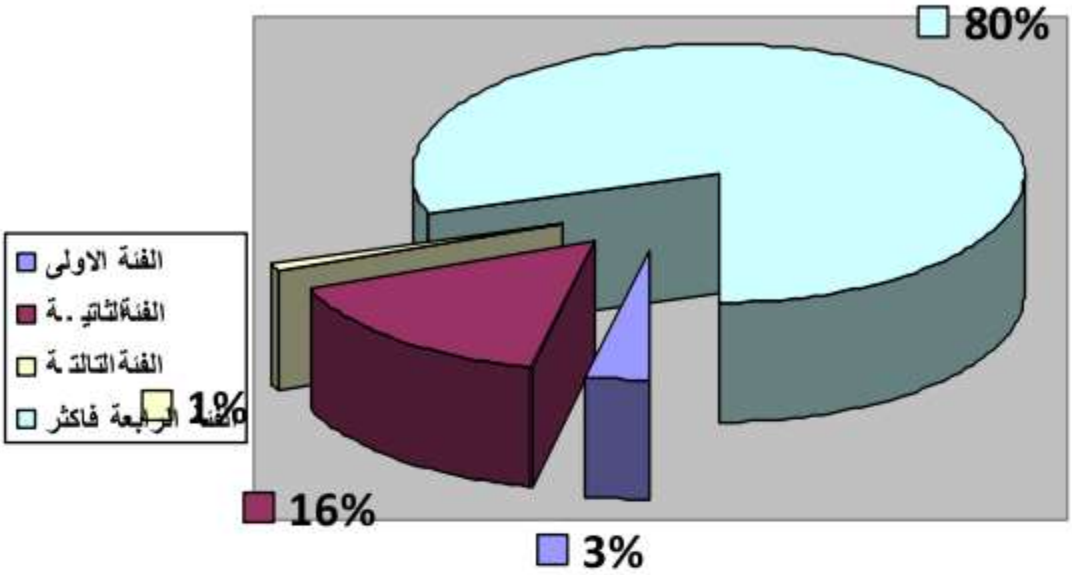
جدول 13 .5

توزع العاملين (أفراد العينة) بحسب قيمة الدخل المتقاضى من الشركة

نسبة الدخل المتقاضى من الشركة للدخل الكلي	العدد	النسبة المئوية
أقل من10%	8	2.3%
21 %-30%	30	8.6%
31 %-40%	17	4.9%
41 %-50%	37	10.6%
51%-60%	61	17.4%
61% -70%	35	10.0%
71 %-80%	23	6.6%
81 %-90%	9	2.6%
بالكامل	130	37.1%
المجموع	350	100.0%

المصدر : الدراسة الميدانية

ويلاحظ أن نسبة من يمثل دخله بالكامل من الشركة هي النسبة العظمى وقد بلغت النسبة 37,1% من وهم من العاملين الذين لا يملكون أي دخل سوى دخل الشركة العاملين ، وتأتي نسبة من يمثل دخلهم السنوي من (60-51) % بلغت حوالي 17,4% وهم ممن يقوم بأعمال أخرى ، أو يمتلكون عقارات وأراضي .



أما نسبة ممن يمثل دخله مابين(41-50) % في الشركة فقد بلغت حوالي 10,6% من هؤلاء يملك أعمال أخرى .

6". مصادر الدخل : الجدول التالي يبين مصادر الدخل لأفراد العينة

جدول 14 .5

توزع العاملين بحسب مصادر الدخل لأفراد العينة

مصادر الدخل	العدد	النسبة المئوية من أفراد العينة
العمل	348	%99,42
راتب الزوجة	212	%60,57
عقارات	6	%1,7

المصدر الدراسة الميدانية

وهذا يتلاءم مع نسب العاملين في الشركة والذين يزاولون عمل أخر بالإضافة إلى العمل المزاول في الشركة وفق الجدول التالي:

جدول 15 .5

توزع العاملين (أفراد العينة)بحسب العمل خارج أوقات الدوام

العمل خارج أوقات الدوام	العدد	النسبة المئوية
نعم	48	13.7%
لا	167	47.7%
أحيانا	135	38.6%
المجموع	350	100.0%

المصدر : الدراسة الميدانية

حيث أجزم 47,7% أنهم لا يمارسون أي عمل خارج أوقات الدوام، في حين أن13,7% أجزموا أنهم يعملون بشكل دائم في حين أن 38,6% يعملون بشكل متقطع أحيانا وهذا يفسر بحسب طبيعة الدوام حسب نظام الوردية ، حيث أن الدوام ليس ثابتا والعاملون في الشركة يتناوبون ، بالإضافة إلى أن العاملين الذين يعملون خارج أوقات الدوام سواء بشكل مؤقت أو غير مؤقت هم من الذكور.

أما الذين يعملون فكانت أعمالهم وفق الآتي:

جدول 5,16

توزع العاملين (أفراد العينة) بحس نوع العمل المزاول خارج أوقات الدوام

نوع العمل خارج أوقات الدوام	العدد	النسبة المئوية
تجارة	41	22.4%
محل سمانة	15	8.2%
سائق	46	25.1%
زراعة	13	7.1%
أعمال أخرى	68	37.2%
المجموع	183	100.0%

المصدر : الدراسة الميدانية

فقد غلبت الأعمال على معظم الأعمال الأخرى التي يمارسها العاملين فقد بلغت نسبة الذين يمارسون الأعمال الحرة 37,2% وهذه الأعمال غالبا لا تُقيد بدوام ثابت نظرا لتفاوت الأعمال في الشركة، في حين أن 22,4% يعملون بالتجارة، و25,1%يعملون سائق عمومي ، وحوالي يعملون 8,2% وحوالي 7,1 % يعملون بالزراعة.

ويفسر ذلك بتنوع الاهتمامات المختلفة للعاملين في الشركة، ذلك أن الاهتمامات تدل على تنوع المهن والحرف التي يملكها العاملون في الشركة،ويرتبط ذلك بالسكن ارتباط مباشر فأبناء المدينة غالبا يكون لديهم أعمال حرة في حين أن أبناء الريف لا يملكون مثل هذه الخيارات ، ويعملون بالزراعة.

إن جميع العاملين في الشركة خضع لدورات مختلفة بالشركة ، والجميع أنهم استفادوا من الدورات، وجميع الدورات كانت في الشركة.

7". الدورات المتبعة: تحرص الشركة على تاهيل وتدريب عناصرها والجدول التالي يبين عدد الدورات المتبعة .

جدول 17 .5

توزع العاملين(أفراد العينة)الذين أجابوا عن عدد الدورات المتبعة

عدد الدورات المتبعة		
عدد الدورات	**العدد**	**النسبة المئوية**
دورتان	6	1.7 %
ثلاث دورات فأكثر	344	98.3 %
المجموع	350	100.0 %

المصدر : الدراسة الميدانية

إن الشركة تهتم اهتمام مباشر بالتأهيل من خلال الدورات المختلفة للعاملين لديها، فجميع العاملين خضع لثلاث دورات فأكثر فنسبة هؤلاء العاملين حوالي98,3% ،في حين أن الذين

بلغت نسبة الذين اتبعوا دورتين فقط حوالي 1,7 % من العاملين وهم ممن لم تتجاوز مدة خدمتهم خمس سنوات ، أما نوع الدورات كانت الدورات كما يلي:

جدول 18 .5

توزع العاملين(أفراد العينة) الذين اتبعوا الدورات المختلفة.

نوع الدورة	العدد	النسبة المئوية من العينة
صيانة	333	95, 14 %
إنتاجية	334	95,4 %
إسعاف	333	95, 14 %
إطفاء	313	89,42%
لغة	17	4,85%
كومبيوتر	33	9,4%
أخرى	3	0.857%

المصدر : الدراسة الميدانية

ويتبين من الجدول أن الشركة تخضع جميع عامليها في القسم الإنتاجي للدورات الصيانة والإنتاج والإسعاف ، لتوضيح الأهداف والأولويات وكيفية التعامل مع الآلات في الشركة فقد بلغت نسبة العاملين في الشركة الذين خضعوا لدورات في الإنتاج، والصيانة، والإسعاف95,1% لهؤلاء الدورات ،كما تخضع الشركة معظم عامليها لدورات في الإطفاء فقد بلغ نسبة العاملين في الشركة الذين خضعوا لدورات في الإطفاء 89,42% من العاملين في الشركة .

أما دورات اللغة الأجنبية فقد اقتصرت على العاملين من الفئة الأولى ، أما دورات الكمبيوتر فشملت بعض الإداريين من مختلف الفئات والعاملين في الفئة الأولى.

8".الحرية في اختيار وقت العمل:

أما عند السؤال عن الحرية في الشركة من حيث اختيار العمل في القسم أو الورشة فكانت النتائج وفق الجدول الآتي:

جدول 19 .5

توزع العاملين(أفراد العينة) الذين أجابوا عن الحرية في اختيار العمل

الحرية في اختيار العمل(القسم/الورشة)		
الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	50	14.3%
لا	300	85.7%
المجموع	350	100.0%

المصدر : الدراسة الميدانية

إن معظم العاملين في الشركة لا يملكون الخيار في اختيار القسم أو الورشة في العمل فقد كانت النسبة 85,7% ، مقابل 14,3% رأوا أنهم يمتلكون الخيار في اختيار القسم أو الورشة ،وعدم الحرية يجعل الإدارة في كونها لا تتيح الحرية لكون معظم العمال يرغبون في أعمال إدارية مريحة وليست ورش إنتاجية متعبة من حيث الدوام بنظام الوردية، وجهد العمل.

أما من حيث الحرية في اختيار وقت العمل فكانت النتائج كمايلي :

جدول 20 .5

توزع العاملين(أفراد العينة) حسب الحرية في اختيار وقت العمل

الحرية في اختيار وقت العمل (الوردية)	**العدد**	**النسبة المئوية**
دائما	2	0.6%
أحيانا	344	98.3%
أبدا	4	1.1%
المجموع	350	100.0%

المصدر : الدراسة الميدانية

إن معظم العمال لا يمتلكون الحرية في اختيار وقت العمل إلا في حالات نادرة وهنا يتبادل العاملون الدوام في الورديات وبعلم الإدارة.

ومعظم العاملون لا يمتلكون الحرية في مغادرة العمل قبل انتهاء الدوام الرسمي الإ في حالات نادرة وبإذن رسمي ولمرات محدودة وفق الجدول الأتي:

جدول 21 .5

توزع العاملين (أفراد العينة) وفقا لإمكانية مغادرة العمل قبل نهاية الدوام

مغادرة العمل في أي وقت	**العدد**	**النسبة المئوية**
أحيانا	333	95.1
أبدا	17	4.9
المجموع	350	100.0

المصدر : الدراسة الميدانية

أما بالنسبة للملكية وقت الفراغ فتراوحت نسبته في الشركة وفق الجدول الآني :

جدول رقم 22 .5

توزع العاملين (أفراد العينة)الذين أجابوا بوجود وقت فراغ

وجود وقت فراغ	**العدد**	**النسبة المئوية**
دائما	25	7.1%
أحيانا	321	91.7%
أبدا	4	1.1%
المجموع	350	100.0%

المصدر : الدراسة الميدانية

إن معظم العاملون في الشركة يمتلكون وقت فراغ ولكن هذا الوقت يتعلق بالأقسام من حيث ضغط العمل ومن حيث الطلب على المنتج.

إن حجم وقت الفراغ يتباين من قسـم لأخـر ومـن مـن فتـرة لأخـرى ،حيث الضغط على الإنتـاج يجعـل العمـال فـي حركـة دائمـة،ويجعل وقت الفراغ قليل مقارنة في فترات الكسـاد، والجـدول التـالي يبـين حجم هذا الوقت:

جدول 23 .5

توزع العاملين (أفراد العينة) تبعا لحجم وقت الفراغ

حجم وقت الفراغ	العدد	النسبة المئوية
أقل من ساعة	37	10.6%
أكثر من ساعة واقل من ساعتين	291	83.1%
أكثر من ساعتين وأقل من ثلاث ساعات	22	6.3%
المجموع	350	100.0%

المصدر : الدراسة الميدانية

إن الجدول السابق يبين إن حجم وقت الفراغ في الشركة يتباين فأغلبية العمال في الشركة يتراوح وقت الفراغ مابين 1ساعة ومابين ساعتين.

أما كيفية تمضية وشغل وقت الفراغ للعمال فكان وفق الجدول التالي:

جدول 24 .5

توزع العاملين (أفراد العينة) الذين أجابوا بنوع النشاط الممارس في فترات الفراغ

ملء وقت الفراغ	العدد	النسبة
الاستماع للموسيقا	283	80,85%
تناول الوجبات والمشروبات	346	98,85%
مساعدة الزملاء	298	85,14%
الأنشطة التطوعية	270	77,14%
اللهو واللعب	113	32,28%

أنشطة أخرى	27	7,71%

المصدر : الدراسة الميدانية

من الجدول نجد أن 21.2% يقضون وقتهم في الاستماع للموسيقا، في حين أن 25.9% من العمال يقضون أوقاتهم في تناول المشروبات (الشاي، القهوة،.....)، في حين أن % 22,3 يساعدون زملائهم، و20,2% يقضون أوقاتهم في أنشطة تطوعية داخل الشركة، أما نسبة العمال الذين يقضون وقتهم باللهو والتسلية فكانت 8.5% من الحالات،وذكر البعض أنهم يقيمون بأنشطة أخرى كالمطالعة، وغيرها من الأنشطة التطوعية ، وهؤلاء لا تتجاوز نسبتهم عن 2,2% من الحالات.

إن العمال غالبا ما يملؤون وقت فراغهم بأنشطة محددة، فهم يجمعون بين عدة أنواع من هذا النشاط وفق النسب المبينة بالجدول .

وبالنتيجة أن العنصر البشري في الشركة يخضع للتدريب والتدريب يشمل دورات في الإنتاج والصيانة ودورات في الإسعاف والإطفاء، في حين أن دورات اللغة والحاسب مقتصرة على الفئة الأولى ،وعلى الإداريين .

العنصر البشري متحيز لصالح الذكور في الشركة بما يتلاءم مع طبيعة دوام الشركة المتواصل ، والعاملون هم من ذوي الخبرة من جهة ومن جهة أخرى فئات في متوسط قوى العمل، وليسوا من الفئات المترهلة أو المسنة والتي تتوارث الخبرة وتنقلها لجيل الأخر، العاملون يتقاضون تعويض مادي لا بأس به في الشركة ، ويختلف بحسب الإنتاج.

2. العلاقات الاجتماعية :

إن العلاقات الاجتماعية تتمثل في ما يسـمى فـن التواصـل الـذي يقوم على تبادل الزيارات الاجتماعية والاتصـال الهـاتفي المسـتمر والمتواصل في الشـركة وتبادل المسـاعدة ، وتسـتند إلـى علاقـة قوية مع الزملاء ،و عدم وجود خـلاف وفـي حـال وجـوده حـل هـذا الخلاف في الشـركة بالسـرعة وعدم ترك أي جذور له وعدم تحويل العمل إلى ساحة معركة.

وخلـق جـو مـن العمـل الإيجـابي فـي الشـركة، جـو روح الفريـق فالاهتمـام خـارج أوقـات الشـركة يجعـل الشـركة فـي جـو مـن مشـحون بالطاقـات الخلاقـة ،جـو مـن العمـل الايجـابي العـائلي والذي يحرص كل زميل على الأخر بشكل أخـوي ونـدي ويـنعكس في العمل.

كما أن هذه العلاقة لا تقتصر على علاقة الـزملاء ببعضـهم الـبعض وإنما تمتد لتشمل العمال برؤسائهم والمدراء بمرؤوسيهم، وعـدم الاقتصـار علـى المناسـبات الرسـمية وإنمـا فـي المناسـبات غيـر الرسمية المترافقة مع كـل نجـاح فـي زيـادة فـي الإنتـاج وحسـن التسويق من خلال الرحلات العمالية والحفلات العمالية التـي مـن شانها تقوية أواصر التعاون والمحبة ،فالتفاعل الاجتماعي المتمثل في العلاقات الاجتماعية تمد ما يسمى جسور الثقة والمودة.

1"- **علاقة العمال بعضهم ببعض :**

- مستوى العلاقة والخلافات مع زملاء العمل:

إن العلاقـة مـع زمـلاء العمـل وفقـا" لإجابـات أفـراد العينـة كانـت كمايلي:

جدول 25 .5

توزع العاملين(أفراد العينة) وفقا لمستوى العلاقة مع زملاء العمل.

علاقتي مع زملاء العمل	العدد	النسبة المئوية
قوية جدا	9	2.6%

قوية	271	77.4%
عادية	70	20.0%
المجموع	350	100.0%

المصدر : الدراسة الميدانية

وعند السؤال عن وجود خلافات في العلاقة مع زملاء العمل، فكانت الإجابات وفقا للجدول الآتي:

جدول 26 .5

يبين نسبة أفراد العينة الذين أجابوا بوجود خلافات مع زملاء العمل

وجود خلافات مع زملاء العمل	العدد	النسبة المئوية
دائما	19	5.4%
أحيانا	291	83.1%
أبدا	40	11.4%
المجموع	350	100.0%

المصدر : الدراسة الميدانية

فالذين يجدون خلافا دائما" مع زملاء العمل وفق إجابات أفراد العينة هم 5,4%، أما الذين لم يجدوا أي خلاف مع أفراد 11,4% من الإجابات ،في حين أن الذين يجدون خلافا في بعض الأحيان فأن نسبتهم 83,1%، والحقيقة أن وجود خلافات بين الأفراد يتبع لعدة عوامل منها طبيعة الشخص، و المصلحة الشخصية ، ودرجة قرب الشخص نفسه من زميله ،..... الخ.

ولكن هذه الخلافات توثر في عمل الفريق ، وتقلل من التعاون ، تقلل من الثقة في زملاء العمل .

أما سبب الخلافات فقد أفاد جميع من أجاب أن سبب الخلافات هو العمل وفقا للجدول التي:

جدول 27 .5

توزع العامين(أفراد العينة)بحسب نوع الخلافات مع زملاء العمل

نوع الخلافات مع الزملاء	العدد	النسبة المئوية
عمل	310	88,57%
شخصية	50	11,42%

المصدر : الدراسة الميدانية

إن الخلاف لا يعبر عن حالة مرضية فالبعض يعتبر أن الاختلاف في وجهات النظر المتعلقة بالإنتاج خلافا ، والخلاف يدل على أنه حالة صحيحة تساهم في تطوير العمل بالشركة ،لكن حل الخلاف يجنب الشركة تصفية الحسابات ،ويبعد عن الشركة إن تكون ساحة ميدان للمطاحنات وفق للمصالح والاعتبارات ،وأفراد العينة يحلون خلافاتهم وفقا للجدول اللاتي:

جدول 29 .5

يبين إجابات أفراد العينة عن طرق حل الخلافات

طريقة حل الخلافات	العدد	النسبة المئوية
الإدارة	10	3.2%
النقابة	44	14.2%
الزملاء	157	50.6%
طرق خاصة	99	31.9%
المجموع	310	100.0%

المصدر: الدراسة الميدانية

ويتبين من الجدول أن 3.2% من أفراد العينة يحلون خلافاتهم عن طريق الإدارة وفي الحقيقة هم من رؤساء الورديات و الورش ، والأقسام، في حين ، أن14,2 % من الخلافات تحل عن طريق النقابة، أما الأكثرية تحل الخلافات عن طريق الزملاء وهم بنسبة 50,6%، كما أن البعض يجد الطرق الخاصة تلعب دورا كبيرا لدى الأفراد كحل الخلافات في المناسبات المختلفة ، كفترة الأزمات والأعياد ،........الخ

- تبادل الزيارات مع زملاء العمل :

إن تبادل الزيارات من شأنه أن يعزز الثقة بالغير والتعاون وتبادل الخبرات وخلق جو ودي يقوم على الصدق في التعامل تثري بيئة العمل وتؤثر فيها .

إن إجابات أفراد العينة عن تبادل الزيارات مع زملائهم فكانت وفق الجدول التالي:

جدول 5.29

يبين إجابات نسب أفراد العينة الذين وفقا لتبادل الزيارات

تبادل الزيارات مع الزملاء	العدد	النسبة المئوية
دائما	40	11.4%
أحيانا	225	64.3%
أبدا	85	24.3%
المجموع	350	100.0%

المصدر: الدراسة الميدانية

إن 11,4% يتبادلون الزيارات المنزلية مع زملائهم بصورة دائمة ،مقابل 24.3% نفوا أي تبادل مع زملاء لعمل للزيارات ،أما النسبة العظمى فكانت 64,3 % فأجابوا أحيانا أي وفقا" للظروف المختلفة والمناسبات الاجتماعية المختلفة كالمرض أو السفر والزواج ،أو الوفاة ....الخ.

أما عن شكل تبادل الزيارات فكانت:

جدول 30 .5

يبين نسب أفراد العينة وفقا لشكل تبادل الزيارات

صورة تبادل الزيارات مع الزملاء	العدد	النسبة المئوية
فردية	205	77.4%
عائلية	40	15.1%
كلتاهما	20	7.5%
المجموع	265	100.0%

المصدر الدراسة الميدانية

إن الغالبية العظمى منهم يتبادلون الزيارات مع أفراد العينة بصورة فردية فقد بلغت نسبتهم 77,4 % ، مقابل 15,1% بصورة عائلية ، في حين أن 7,5% بالشكلين الفردي والعائلي صحيح أن الزيارات تكون خارج أوقات العمل لكن غالبا ما تدور فيه أحاديث العمل ومشكلاته المختلفة، والحلول المتخذة والحلول المثلى مما يعزز تبادل الخبرات في بيئة العمل ، ويقدم تصورات جديدة ومقترحات تسهم في تطوير سبل الإنتاج من حيث الجودة والكمية،كما أن أحاديث النقد البناء تسهل ترشيح الكفاءات العلمية الخبيرة للمواقع الحساسة، مما يساعد في تسلق هؤلاء الكفاءات لإدارة الإنتاج .

كما أن عدد الزيارات المتبادلة من شأنه أن يسهم في حلقات الحوار المتبادلة حول الرؤى ووجهات النظر المختلفة حول الشركة ، ويقلل من تآكل رأس المال الاجتماعي في الشركة والتي تسهم بها قرارات عزل العمال وفصلهم عن العمل الجماعي وتقيدهم ومنعهم من التواصل .

إن عدد الزيارات كانت وفقا الجدول الأتي:

جدول رقم 32 .5

توزع العاملين(أفراد العينة) وفقا لعدد مرات تبادل الزيارات

النسبة المئوية	العدد	شكل تبادل الزيارات مع الزملاء
11.3%	30	أسبوعي
34.0%	90	شهري
1.9%	5	سنوي
52.8%	140	في المناسبات
100.0%	265	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

إن 11,3% يتبادلون الزيارات بصورة أسبوعية،مقابل 34،% بصورة شهرية ،1,9% بصورة سنوية ، مقابل 52,8% في المناسبات المختلفة، أي أن العمال الذين يواظبون زيارات زملائهم نسبة قليلة نوعا ما

وهذا يشير إلى أن الزيارات المتبادلة ليس عميقة بالشكل الكافي لتطوير رأس المال الاجتماعي .

- **الالتقاء خارج أوقات الدوام :**

إن الالتقاء خارج أوقات الدوام من شأنه أن يقلل من الخلافات، فالتقاء العمال يعزز الثقة ،و يسهل تبادل الخبرة ، وينمي شبكة العلاقات الاجتماعية لتنمية الإحساس بالانتماء والالتزام والتعلم عبر الارتقاء المتواصل،كما أن الاتقاء المتواصل يطور شبكة العلاقات الاجتماعية التي تعود بالنفع على جميع أفرادها وزيادة مخزون الشركة من رأس المال الاجتماعي .

إن التقاء يسهم بتعزيز العلاقة الاجتماعية التي تؤدي عملها في الشركة في الحالات العادية والأزمات المختلفة، فالوقت غير الكافي أثناء العمل قد لا يسهم في التعارف ، فالتعارف يؤدي إلى حسن الاستثمار في الطاقات والمواهب المتنوعة لدى الأفراد، كما أن الالتقاء يعزز من قيم التواصل و تبادل لأرقام الهواتف والبريد الكتروني لتعزيز التواصل ، إن إجابات أفراد العينة حول الالتقاء خارج أوقات الدوام كانت كمايلي :

جدول 32 .5

توزع العاملين (أفراد العينة) الذين يلتقون خارج أوقات الدوام

اللقاء بالزملاء خارج أوقات الدوام	العدد	النسبة المئوية
دائما	39	11.1%
أحيانا	221	63.1%
أبدا	90	25.7%
المجموع	350	100.0%

المصدر : الدراسة الميدانية

إن العمال الذين يلتقون بشكل ثابت تقريبا بلغت نسـبتهم 11,1% من أفـراد العينـة ،مقابـل 63% كانـت إجـابتهم أحيانـا ، فـي حـين 25,7% لا يتواصلوا خارج أوقات الدوام .

والحقيقة إن انخفاض نسبة من يلتقون خارج أوقات الدوام بشـكل دائم يعود لطبيعة الدوام في الشركة وفق نظام الورديـات ، وتعقـد ظروف الحياة وانشغال الكثيرين بلقمة العيش .

أما مكان الالتقاء فقد اختلف وفقا لاهتمامات العمـال تبعـا للجـدول التالي :

جدول 33 .5

توزع العاملين(أفراد العينة) تبعا لمكان الالتقاء خارج أوقات الدوام

مكان الالتقاء	العدد	النسبة
النادي الرياضي	55	%15,71
النادي الثقافي	30	%8,57
المقهى	20	%5,71
الشركة	85	%24,28
منزل أحد العمال	161	%46

المصدر: الدراسة الميدانية

إن الغالبية من العمال يلتقون في أماكن متنوعة قد تكون في الحي أو القرية أو السوق ...الخ ، أما البقية يلتقون في الشركة بنسبة 24,2% ،وفي النوادي الرياضية بنسبة 15,7%، والمقهى بنسبة 5,7% .

أما غاية الالتقاء فكانت وفق الإجابات وفق الآتي :

جدول 34 .5

توزع العاملين(أفراد العينة) تبعا لغاية الالتقاء خارج أوقات الدوام

سبب الالتقاء	العدد	النسبة
للأعمال التطوعية	35	10%
لانجاز بعض الأعمال المتراكمة	95	27,14%
لأنشطة ثقافية وفنية	88	25,14%
للهو والتسلية	231	66%
لأمور خاصة	136	38,85%

المصدر: الدراسة الميدانية

إن الأعمال التطوعية لا تحظى باهتمام العاملين فنسبة العاملين الذين يلتقون لإنجاز الأعمال التطوعية في الشركة لا تتجاوز نسبتهم 0.6% ، أما الذين ينجزون الأعمال المتراكمة في الشركة فقد بلغت نسبتهم 16,2% ، ولأنشطة ثقافية وفنية 15% وللهو والتسلية كلعب الورق والشطرنج وشرب الأراكيل...... وغيرها فهم الأغلبية العظمى بنسبة 39,9% من الملتقين ،أما لأمور خاصة فقد بلغت نسبهم23,2 % من نسبة الإجابات ،حيث أن تغليب المصلحة الشخصية على باقي أنواع المصالح يعتبر من أهم المعوقات لبناء رأس المال اجتماعي قوي ،كما أنها تنقص هذا المخزون .

- الاتصال بالهاتف: إن الاتصال بالهاتف يعزز العلاقة مابين العمال ، ويجعل العمال في حالة تواصل دائم، كما أن الاتصال الهاتفي خارج أوقات الدوام من شأنه أن يعزز فن التواصل.

إن رأس المال الاجتماعي يعمل كما لو كان جسرا لنقل المعلومات والمعرفة والرغبة في الانجاز بين الموظفين، والاتصال الهاتفي يزيد من مخزون رأس المال الاجتماعي لأنه يزيد من الترابط والتماسك الداخلي ما يؤدي إلى الاستقرار وارتفاع الروح المعنوية للعمال.

إن نسبة العمال الذين يتواصلون بالهاتف في الشركة بزملائهم مبينة بالجدول الآتي:

جدول رقم 35 .5

توزع العاملين (أفراد العينة) وفقا لاتصالهم بالهاتف بزملائهم خارج أوقات الدوام

الاتصال بزملاء العمل بالهاتف	العدد	النسبة المئوية
دائما	119	34.0%
أحيانا	162	46.3%
أبدا	69	19.7%
المجموع	350	100.0%

المصدر: الدراسة الميدانية

ويتبين من الجدول أن 34% من العمال يتصلون بـزملائهم بالهـاتف بصـورة دائمـة ،م46.3% يتصـلون بـزملائهم بصـورة متقطعـة وعنـد وجود غابات ،أما 19,7% نفوا وجود اتصال هاتفي مع زملائهم .

أما غاية الاتصال بالهاتف فكانت وفق الجدول الآتي:

جدول رقم 36 .5

يتوزع العاملين (أفراد العينة)وفقا لغاية الاتصال بالهاتف بزملائهم خارج أوقات الدوام

سبب الاتصال	العدد	النسبة المئوية
لأمور خاصة	200	%57,14
لأمور العمل	165	%47.14
افقد واطمئنان	240	%68,57
لأمور أخرى	208	%59,42

المصدر: الدراسة الميدانية

إن الاتصال لأمور العمل شكل الأقلية في سـبب الاتصـال بالهـاتف بنسبة 20,3%من إجابات أفراد العينة،في حين أن نسـب الاتصـال لأمـور خاصـة (المصـلحة الشخصـية) بلغـت نسـبة 24.6% مـن الإجابـات ، أمـا الـذين أجـابوا لتفقـد والاطمئنـان هـم 25,4 % ،ولأمور أخرى كتبليغ العمال بخبر ما ، أو للتنسيق حول نشـاط ما .

وبالنتيجة إن الهـاتف يشـكل مـادة أساسـية للاتصـال بـين عناصـر المجتمـع عامـة والشـركة بشـكل خـاص ، حيـث أن هـذا الاتصـال حتى لأمور عمـل يشـكل عنصـر أساسـي فـي خلـق رأس المـال الاجتماعي في الشـركة ويزيـد مـن مخزونـه، ويسـاعد فـي نمـوه ،فـي حـين أن عـدم الاتصـال يلعـب دورا فـي تآكـل رأس المـال الاجتماعي .

2"- علاقة العمال برؤسائهم المباشرين:

إن العامل والرئيس المباشر موظف يسعى كل منهم لتحقيق الغاية التي عينا من أجلها في إنتاج مادة جيدة وفقا للمواصفات المطلوبة، لكن لطريقة التعامل دور كبيرا في خلق هذه المادة وكميتها، فالعلاقة القائمة على الاحترام والثقة وحسن التعامل دور كبير في نفوس الموظفين.

إن العلاقة مابين العمال ورؤسائهم تبدو جيدة ،فقد بلغت إجابات العمال بأنها جيدة جدا بنسبة15,7% من الإجابات ،مقابل 77,1% جيدة ، أما الذين أجابوا بأنها سيئة فقد بلغت 7،1%.وفق للجدل الآتي:

جدول رقم 37 .5

توزع العاملين(أفراد العينة) وفقا لمستوى العلاقة مع زملاء العمل

مستوى العلاقة مع الرئيس المباشر	العدد	النسبة المئوية
جيدة جدا	55	15.7%
جيدة	270	77.1%
سيئة	25	7.1%
المجموع	350	100.0%

المصدر: الدراسة الميدانية

لكن العلاقة لا يحكمها التقييم الشخصي بل يحكمها المشاركة والتفاعل والتواصل والتعاون لتحقيق الأهداف المختلفة ولا شك العلاقة الجيدة مؤشر هام على وجود رأس مال اجتماعي قوي .

إن العلاقة مع الرئيس المباشر لابد أن تنعكس في تبادل الخبرة والمعرفة والاحترام المتبادل وإيمان كل منهما بدوره وأهمية الدور الذي يقوم به مهما كان وضيعا .

إن العلاقة قد يستدل عليها من خلال :

- مشاركة الرئيس المباشر لعماله في تناول الوجبات والمشروبات ،فهذه الأفعال تزيد من نسبة أسهم الرئيس المباشر وتجعله محبوبا بصورة أفضل وأكثر جدية ، وتزيل

الفـوارق وتجعـل الـرئيس المباشـر أقـرب فقـد تزيـل بعـض الحواجز والعقبـات ممـا يزلـل الصـعوبات ويجعـل العمـال أكثـر تجاوبا مع رؤسـائهم ، والجدول التـالي يبـين نسـبة مشـاركة الرئيس المباشر لعماله :

جدول 38 .5

توزع العاملين(أفراد العينة) تبعا لمشاركة الرئيس المباشر العمال في الوجبات

مشاركة الرئيس المباشر تناول الشاي والمشروبات والوجبات	**العدد**	**النسبة المئوية**
دائما	45	12.9%
أحيانا	145	41.4%
أبدا	160	45.7%
المجموع	350	100.0%

المصدر: الدراسة الميدانية

إن 45,7% نفوا أن يكون الرئيس المباشر يتناول الوجبات والأطعمة معهم ، في حين أن 12,9% أكدوا أن رؤسائهم المباشرين يشاركونهم تناول الأطعمة والمشروبات بشكل دائم ،أما 45,7% فكانت أحيانا، والمشاركة في الأطعمة والوجبات قد يتبع لطبيعة الرئيس المباشر وأسلوبه في تناول التعاطي مع العمال ، فالرئيس المباشر ينمي الثقة مع مرؤوسيه بكل الوسائل .

- مبادلة الرئيس المباشر الزيارات مع العمال :

إن مبادلة الرئيس المباشر الزيارات للعمل من شأنها أن تزيل الكثير من الفوارق بين الرئيس والمرؤوس ، وهذا قد يدفع العلاقة بشكل سليم لتصبح ندية فالرئيس يشعر بأوجاع العامل الاجتماعية ومشاكله وهذا يقوي العلاقة ويربط العمال برؤسائهم بشبكة علاقات اجتماعية تصب في مصلحة العمل ، والجدول التالي يبين إجابات العمال عن تبادله الزيارات مع الرؤساء :

جدول رقم 39 .5

توزع العاملين(أفراد العينة) تبعا لمبادلة الرئيس المباشر العمال الزيارات المنزلية

مبادلة الرئيس المباشر الزيارات	**العدد**	**النسبة المئوية**

		المنزلية
7.1%	25	دائما
24.3%	85	أحيانا
68.6%	240	أبدا
100.0%	350	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

والنسبة العظمى 68,6 % من أفراد العينة أجابوا أنه لا توجد مثل هذه الزيارات ،و7,1% أكدوا أنه بشكل دائم توجد هذه العلاقات،أما البقية وهم 24,3% أجابوا بأنه توجد مثل هذه الزيارات لكنها أحيانا قد ترتبط بظرف ،كالمرض أو الوفاة ......الخ.

مع العلم أن العمال الذين يتبادلون الزيارات مع رؤسائهم هم من العمال الذين شغلوا نفس المسمى الوظيفي ، وترقى البعض وقد حافظ على الود .

إن الزيارة المتبادلة مع الرئيس المباشر قد يكون لها أثر عكسي لأنها تدور خارج بيئة العمل فقد تختلط فيها العلاقات المهنية والاحترافية بالعلاقات الشخصية والإنسانية .

- اتصال الرئيس المباشر بالهاتف مع العمال : إن اتصال الرئيس المباشر عن طريق الهاتف يشكل مادة هامة في تعزيز بناء رأس المال الاجتماعي للشركة ، فالعامل قد يشعر العامل بأهميته، وبأن الشركة تبادله الاحترام وتقدر له الجهود وتنمي حس الانتماء لها،فاتصال الرئيس المباشر يدل على الاهتمام بمكانته وبدوره حتى لو كان وضيعا ،والجدول الآتي يبين إجابات العمال وفقا لاتصال الرئيس المباشر بهم:

جدول رقم 41 .5

توزع العاملين(أفراد العينة) تبعا لاتصال الرئيس المباشر بالعمال

النسبة المئوية	العدد	يتصل الرئيس المباشر بي
28,57%	100	دائما

أحيانا	119	34%
أبدا	131	37,4%3
المجموع	350	100.0%

المصدر: الدراسة الميدانية

إن اتصال الرئيس بمرؤوسيه يدل على عمق العلاقة العمالية القوية فصحيح قد يرتبط بأهمية العامل ودوره، وبالمكان الذي يشغله ، لكن الأهم غاية الاتصال ، فالجدول التالي يبين غاية الاتصال بالهاتفي:

جدول رقم 42 .5

توزع العاملين (أفراد العينة) تبعا لاتصال الرئيس المباشر بالعمال

سبب الاتصال	العدد	النسبة المئوية
لأمور خاصة	**209**	**%59,71**
لأمور العمل	**231**	**% 66**
افقد واطمئنان	**240**	**%68,57**
لأمور أخرى	**176**	**% 50,28**

المصدر: الدراسة الميدانية

إن إجابات العمال تقاربت عن غاية اتصال الرئيس المباشر من حيث الغاية لأمور العمل، أو لغاية شخصية ، أو تفقد واطمئنان ، ولأمور أخرى، لكن النسبة الأكبر من الإمكانات كانت تفقد واطمئنان،وهذا يعزز من بناء رأس المال الاجتماعي ،لكن الأمور الخاصة قد تلعب دور سلبي فهي تقوم على مصلحة متبادلة ، لكن قد تكون على حساب المصلحة العامة .

"3- علاقة العمال بالإدارة :إن الإدارة الناجحة هي التي تستثمر في العلاقات القوية مع العمال فالابتسامة اللطيفة ، والثناء على الجهود وتقدير الجهود،ومكافآت العمال والاستماع لمقترحاتهم وإعطاء العمال الدور للمشاركة بالمقترحات يسهم في تطوير العمل.

طبعا إن علاقة العمال بالإدارة لا تقاس بالزيارات المنزلية ، وتناول الوجبات،لأن الإدارة غالبا لا تكون على تماس مباشر مع العمال ،ومع ذلك فيجب أن لا تكون الإدارة بعيدة عن العمال.

إن تقييم العمال لمدرائهم من خلال الاتصال بالهاتف ،أو تلبية حاجياتهم ،والاستماع لمشاكلهم والإصغاء للحلول المختلفة ، واعتماد مبدأ الثواب والعقاب وتشجيع الإبداع، ومكافأة المبدعين،وعدم وجود حواجز للوساطة أو التحرك مهم لبناء رأس مال صحيح في الشركة.

- شكل العلاقة مع المدير : إن شكل العلاقة مع المدير يسهم بدور في تحديد اتجاه العمل ، فالعلاقة الصحيحة القائمة على الاحترام المتبادل ومعرفة الواجبات والالتزام بالقوانين والأنظمة تشكل أساس للتعاون والارتقاء بمصالح في الشركة، في حين أن العلاقة العدائية القائمة على المصالح والمحسوبية لا تشكل أساسا لأي نجاح فهي تهدم رأس المال الاجتماعي وتسهم بتآكله.

والجدول التالي يبين تقيم العمال لعلاقتهم بإداراتهم :

جدول رقم 5.42

يبين إجابات أفراد العينة تبعا لشكل العلاقة مع الإدارة

نوع العلاقة مع المدير	العدد	النسبة المئوية
متحفظة	71	20.3%
ايجابية	254	72.6%
سلبية	25	7.1%
المجموع	350	100.0%

المصدر : الدراسة الميدانية

إن 72,6% يرون أن العلاقة مع المدير أخوية ، 20,3 % رسمية ، في حين أن 7,1% عدائية ، وهذا يدل على شعبية المدير ،وأسلوب الإدارة الناجح من خلاله استقطابه للعمال.

والجدول التالي يبين نظرة العمال لعلاقة الإدارة بهم العمال

جدول 5.43

توزع العاملين (أفراد العينة) تبعا للعلاقة مع الإدارة

علاقة الإدارة بي وبزملائي علاقة:	نعم		لا		المجموع
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
مساواة في الحقوق والواجبات	320	91.4%	30	8.6%	350
تحيز **وتمييز وتفاوت في النظرة**	33	9.4%	317	90.6%	350

المصدر :الدراسة الميدانية

- اتصال المدير بالعمال : إن اتصال المدير بالعمال غالبا ما يكون لأمور العمل ،لكن عندما يكون للتفقد والاطمئنان أو للمعايدة،أو التهنئة بمناسبة ما ، أو التعزية ،يكون لاتصاله صدى في نفس العامل وأثر ايجابي.

إن إجابات العمال عن اتصال المدير بهم كانت كمايلي :

جدول 5.44

توزع العاملين (أفراد العينة) أفراد العينة تبعا لاتصال المدير بهم

يتصل المدير بي	**العدد**	**النسبة المئوية**
دائما	35	10.0
أحيانا	239	68.3
أبدا	76	21.7
المجموع	350	100.0

المصدر: الدراسة الميدانية

إن 10% يتصل المدير بهم بشكل دائم ، 68,3% أحيانا ، 21,7% ابدأ ، والذين يتصل بهم المدير بشكل دائم هم من العمال الذي

يشــغلون مواقــع مهمــة فــي الإنتــاج (رؤســاء :ورش، ورديــة ، أقسام...الخ).

أما الذين يتصل المدير بهم بشـكل متقطـع هـم العمـال القـدامى والذين يتصـل بهـم لظـروف اضـطرارية أو غايـات غيـر العمـل ، أمـا البقية فهم عمال عاديون غالبا لا يتصل المدير بهم .

أمـا الغايـة فتشـكل أسـاس الاتصـال فالغايـة كانـت وفـق الجـدول الأتي:

جدول رقم 5.45

توزع العاملين (فراد العينة)أفراد العينة تبعا لغاية اتصال المدير بهم

سبب اتصال المدير	العدد	النسبة المئوية
بشأن العمل	249	%71,14
بالأعياد	45	%12,85

المصدر: الدراسة الميدانية

يتبين أن 84,7 % ،يتصل المدير بهم لأمور العمل ،مقابل 15,3% في الأعياد والمناسبات ،في حين لم يجيب أي منهم لأمور خاصة ، ربما لخوف العمال من الإجابة بصدق أو أن المصالح غالبا ما تتم بسرية .

أما عن وجهة نظر العمال ورأيهم بالمدير بالعبارات التالية :

العبارة	دائما	أحيانا	أبدا	المجموع
مديري دائما يسمعني ويلبي احتياجاتي	72,6%	%23,1	%4,3	%100
مكتب مديري دائما مفتوح لأي شكوى أو ملاحظة	% 76	% 9,7	%14,3	% 100
مديري يعتمد مبدأ الثواب والعقاب	74,6 %	15,4 %	%10	% 100
مديري يشجع الإبداع	63,4 %	26,4 %	%10	% 100
مديري يكافئ المبدعين بمكافئات تشجيعية ومعنوية	% 50	% 32,1	%17,9	% 100
مديري يحتاج إلى وساطة للتحرك والانتقال	15,7 %	% 28,6	55,7 %	% 100

المصدر: الدراسة الميدانية

يتبين من الجدول إن المدير يحظى بنصيب لا بأس به في الشركة من الاحترام والتقدير ، وثقة العمال به، ويرون أنـه قـادر علـى حـل الخلافات وإنصافهم فيه ،كما أنه يشجع الإبـداع ويقـدره وغالبـا مـا يكافئهم بمكافآت تشجيعية ، لا يحتاج لوسـاطة للتحـرك والانتقـال ما بين الأقسام ودائما يغلب المصلحة العامة فوق كل اعتبار، رغم تقديره لظروف العمال.

وبالنتيجـة إن علاقـة الإدارة بالعمـال علاقـة جيـدة تقـوم علـى الاحترام المتبادل وتقـدير العمـال لتعليمـات الإدارة ، وتقـدير الإدارة لحاجـات عمـال الشـركة، ومكافـأتهم ماديـا ومعنويـا ، وتفضـيل المتطلبـات العماليـة غايـة لتحقيـق أفضـل النتـائج بالشـركة، مـع اعتماد مبدأ الثواب والعقاب .

3. المشاركة :

إن المشاركة تعد مـن عناصـر الـرأس مـال الاجتمـاعي الهامـة، والمشـــاركة تتضــمن جميــع النشــاطات والواجبــات وخيــارات الجماعــة وتحمــل فــي بنياتهــا روح الأمانــة والثقــة والالتــزام بالقوانين وروح العدل والإنصاف .

إن المشاركة تعتبـر المفتـاح الـرئيس لـرأس المـال الاجتمـاعي والعلاقات الاجتماعيـة مـا بـين الأفـراد والجماعـات، فالمشـاركة تتضـمن حـوارا" لا يقتصـر علـى تبـادل المعلومـات ،بـل تبـادل الخبرات والاستشارات إلى المشاركة بالمسؤولية .

إن المشــاركة تتضـمن التعـاون ،المسـاعدة، الشـراكة لـيس فـي اتخاذ القرار بل في صنع القـرار والتمكـين، فالمشـاركة تتـراوح مـا بـين المســاعدة والمشــاركة مــن المســتويات العليــا إلــى أدنــى المستويات ،المشاركة بالجهد والفكر فالشركة تختزن مخزون مـن رأس مال اجتماعي لابد أن يستثمر في الحياة الاقتصادية .

والجـدول التـالي يبـين إجابـات أفـراد العينـة علـى المشـركة فـي الشـركة:

جدول 5,48

يبين إجابات أفراد العينة عن المشاركة في الشركة

المشاركة	دائما	أحيانا	أبدا	المجموع
أشارك في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإنتاج	%4,3	%5,4	% 90,3	%100
أشارك بالمقترحات المتعلقة بتحسين الإنتاج وصياغة الحلول	%5,7	%18,3	%76	%100
أشارك بالمقترحات المتعلقة بتحسين ظروف العمل (التهوية،الضوء.....)	%2,9	%21,4	%75,7	%100
أشارك بصيانة العدد والأدوات والآلات في الشركة	%3,4	%36,6	%60	%100
أشارك بالأعمال التي لا تتعلق باختصاصي في الشركة لزيادة دخل الشركة	%1,1	%55,7	%43,1	%100
أشارك بالأنشطة التطوعية (تنظيف الساحات ،مسح الجدران والزجاج.....)	%38,9	48,6%	%12,6	%100
أشارك بحملات التوعية لتوفير الطاقة وتقليل الهدر في المواد الخام	%37,7	%49,1	%13,1	%100
أشارك في المباريات الإنتاجية	%55,7	%26	%18,3	%100
أشارك بالانتخابات المتعلقة باختيار أعضاء التنظيم النقابي	%51,1	%30,3	%18,6	%100
أشارك بالانتخابات المتعلقة باختيار أعضاء التنظيم الحزبي	%38,6	%38,6	%22,9	%100
أشارك بالحفلات العمالية والرحلات الجماعية	%1,4	%37,4	%61,1	%100
أشارك بجمع التبرعات لمساعدة بعض العمال الذين ألمت بهم مشكلة	%64,3	%28	%7,7	%100
أشارك دائما بتقديم الاقتراحات المتعلقة بتحسين الخدمات الاجتماعية للعاملين	%17,1	%32,9	%50	%100
أسعى دائما لتحسين صورة الشركة	%14	40,3	%45,7	%100
أشارك زملائي في تحقيق واجباتهم	%34,6	%38,3	%27,1	%100

المصدر: الدراسة الميدانية

ويتبين من الجدول:

أ- إن نسب المشاركة اتخاذ القرار اقتصرت على4,3% بشكل دائم، مقابل 5,4% في بعض الأحيان مقابل 90,3% لم يكن لهم أي وزن في اتخاذ القرار ، فصناعة القرار غالبا ما تقتصر على المدراء ، ورؤساء الدوائر والأقسام ، ولا رأي لأي عامل في هذا الموضوع ،والمشاركة تعتبر في هذه الناحية ضعيفة.

ب-إن المشاركة بالمقترحات في تحسين الإنتاج وصياغة الحلول ضعيفة، فقد بلغت نسبة من يشارك في المقترحات 5,7%،أما الذين يشاركون أحيانا 18,3% في حين أن الذين لا يشاركون ابدأ هم 76% ، ومعظم المشاركين هم الذين يمثلون الإدارة العليا ،في حين أن الذين يؤخذ مقترحهم في بعض الأحيان هم من الإدارة المتوسطة ، أما العمال وهم الغالبية في الشركة الذين ممن يُهمل مشاركتهم في هذه الناحية.

ج- المشاركة في تحسين ظروف العمال تعكس مستوى ضعيف ،فالعمال الذين يشاركون دائما في بالمقترحات لتحسين شروط العمل نسبتهم 2,9% وهم من بعض العاملين في الإدارة العليا مدراء، بالإضافة إلى أعضاء التنظيم النقابي ، والذين يشاركون في بعض الأحيان من خلال مبادرات فردية فقد بلغت نسبتهم 21,4 % ، أما أغلبية العمال فلا تشارك في مقترح تحسين الظروف وشروط العمل وبلغت نسبتهم 75,7% والبعض يشير إلى أن النقابة هي من تتولى هذه المطالب،أي أن المشاركة ضعيفة المستوى.

ت- إن المشاركة في صيانة العدد والأدوات اقتصرت على أصحاب الاختصاص من مهندسين وفنيين بنسبة 3,4% ، و36,6% أحيانا" أي فترات الضغط والأزمات والصيانة تشمل المساعدة في تحميل وتركيب القطع ونقلها وغيرها من الأعمال التكميلية......في حين أن 60% لا يشاركون في الصيانة أو إجراء عمرة لآلات الشركة،ولا يجدون أنفسهم معنيين بذلك.

ث- إن المشاركة في أعمال الشركة والتي لا تتعلق باختصاص العامل المعين على أساسه في الشركة ضعيفة إلى حد ما فالذين يواظبون العمل في أقسام لا تتعلق باختصاصاتهم المهنية هم بنسبة 1,1% من العمال ، مقابل 55,7% في بعض الأحيان ، أما الذين لا يعملون خارج اختصاصهم 43,1% .

والحقيقة أن الشركة لا تعتمد مبدأ تدوير العمالة وفق المؤهل العلمي للاستفادة من أقصى جهود الطاقة العمالية ، فتدوير العمالة لا تسمح به الأنظمة والقوانين الإدارية ولا سيما القانون رقم 50 وتعديلاته.

ج- إن المشاركة بالأعمال التطوعية كانت جيدة فالذين يشاركون بالأعمال التطوعية بشكل دائم من مسح جدران وتنظيف الشركة أو استبدال شبكات الهاتف أو الكهرباء....الخ ، بلغت نسبتهم 38,9%، أما الذين يشاركون في بعض الأحيان في بعض الأعمال التطوعية بلغت نسبتهم 48,6% ،أما الذين لا يشاركون بالأعمال التطوعية نسبتهم 12,6% .

الإ أن الأعمال التطوعية في الشركة قليلة ولا توجد مبادرات حقيقية لمثل هذه الأعمال ولأعمال حقيقية للارتقاء بالشركة ،والأعمال التطوعية في الشركة تشمل العمل في يوم العطلة المترافقة مع مناسبة معينة.

ح- إن المشاركة بحملات التوعية لقليل الهدر في الشركة من مواد خام ،وكهرباء ومياه،ومواد تدفئة ....الخ ،يعتبر حسن خلق للشرف المهني للحفاظ على الشركة ،والمشاركة في الشركة بهذا الجانب كانت جيدة فقد بلغت النسبة في الشركة للعمال الذين يواظبون على التوعية والحرص على تقليل الهدر نسبة 37,7% ، و49,1% يشاركون في بعض الأحيان ، أما 13,1% فهم لا يشاركون ابدأ في مثل هذه الأعمال ، والحقيقة أن الإدارة غالبا ما تتعمد إصدار تعاميم قاسية في هذا الشأن ، دون أن تنمي هذا الحس للعمال بشكل أخلاقي.

خ- إن القطاع العام غالبا ما يعتمد مبدأ المشاركة في المباريات الإنتاجية والمشاركة غالبا ما تكون بين الأقسام من جهة والعمال في القسم الواحد من جهة أخرى.

والعمال الذين يشاركون بشكل دائم في المباريات الإنتاجية هم بنسبة55,7% ،و26% في بعض الأحيان ، أما الذين لا يشاركون في مثل هذه القرارات هم بنسبة18,6% . وهذا يعكس قيم جيدة للمشاركة .

د- إن المشاركة في الانتخابات الحزبية يعتبر نوعا من الحرية السياسية والفكرية ،وأغلب العمال هم ممن ينتسبون لحزب البعث (العمال والفلاحين) ،أو أحزاب الجبهة الوطنية التقدمية ،بالإضافة إلى الحياديين .

إن أفراد العينة هم بعثيون ،ومشاركتهم في الانتخابات الحزبية بشكل دائم بنسبة 38,6% ، و38,6% يشاركون في بعض الأحيان ،لأن الدوام بنظام الوردية قد لا يتيح للبعض حضور الاجتماعات الدورية العاملين والأنصار في حلقاتهم ، أما الذين لا يشاركون في هذه الانتخابات 22,9% ،ربما لعدم قناعتهم بالأشخاص المرشحين لقيادة الفرقة أو لأسباب أخرى....

ذ- وكذلك فالحرية السياسية تشمل التنظيم الحزبي والنقابي فالحرية النقابية تتضمن اختيار أعضاء التنظيم النقابي والمشاركة جيدة في هذه الناحية نوعا ما ، فالذين يشاركون بشكل دائم هم بنسبة 51,1 % أما الذين يشاركون في بعض الأحيان وفقا لأنظمة دوامهم هم 30,3% ، مقابل 18,6 لا يشاركون في هذه الانتخابات وفقا لرؤاهم الخاصة.

ر- إن المشاركة تتضمن أوجهه متنوعة للنشاط ،فلا تقتصر على الإنتاج والاهتمام بالشركة وإنتاجها وآلاتها ، إن المشاركة تشمل الرحلات العمالية و الحفلات العمالية ،والمسرحيات والندوات......الخ

ومستوى المشاركة فيها ضعيف إلى حد ما فأن العمال الذين يشاركون في مثل هذا الجانب 1,4%، و37,4% يشاركون في بعض الأحيان ، والبعض لا يشارك أبدا وبنسبة 61,1% من نسبة العاملين في الشركة .

علما أن في كثير من الأحيان تتحمل الشركة جزء كبير من التكلفة المادية ، وفي بعض الأحيان بالكامل.

ز- إن للمشاركة جانبها الإنساني فالمشاركة في الأنشطة العمالية لا تعارض الأنشطة الإنسانية والاهتمام بالزملاء والعمال من خلال جمع التبرعات لبعض العاملين المحتاجين والذين ألمت بهم مشكلة ،وهذه المشاركة جماعية وبنسب عالية وبنسبة ، 64,3 % بصورة دائمة، و28% في أغلب الأحيان ،و7،7% لا يساعدون زملائهم في مثل هذه الأنشطة .

س- أما الذين يعتبرون أنه من الواجب تحسين الخدمات الاجتماعية للعاملين ويشاركون في المقترحات بهذا الشأن بصورة دائمة نسبتهم 17,1% ، أما الذين يشاركون في بعض الأحيان هم بنسبة 32,9% ، أما الذين لا يشاركون في مثل هذه الأنشطة هم بنسبة 50 % من العمال.

ش- إن تحسين صورة الشركة لا يعتبر فقط واجبا تجاه الشركة بل تجاه الشرف الأخلاقي لأن تحسين هذه الصورة يسعى لتحسين واقع التسويق وإعطاء انطباع جيد بأن الأداء جيد نوعا ما،وأن منتج الشركة جيد ويستحق الثقة والعمال الذين دائما يسعون لتجميل صورة الشركة هم 14% من العمال ، و40,3% في بعض الأحيان ، أما الذين لا يسعون لتحسين هذه الصورة هم فقط 45,7%.

ص- إن التعاون في الشركة يعد مظهر حضاري وجيد وتحقق الفوائد المرجوة بأقل التكاليف وأقصى منفعة للوقت ، ويتجلى التعاون في مساعدة الزملاء لتحقيق واجباتهم المتنوعة ، لكن نسبة العمال الذين يساعدون زملائهم في تحقيق واجباتهم

34,6% بصورة دائمة،و38,3% بصورة متقطعة بين الحين والآخر ، و27،1% لا يساعدون زملائهم بأي شكل من الأشكال وهي نسبة ضعيفة إلى حد ما فالعمل الناجح بحاجة لهذه الجهود .

إن المشاركة من العناصر الهامة لرأس المال الاجتماعي وارتفاع مستوى المشاركة يعكس وجود رأس مال اجتماعي قوي ووجود مخزون منه ،أما عدم وجود مشاركة فيعني أن وجود رأس المال الاجتماعي ضعيف في الشركة .

إن المشاركة حالة سليمة لابد منها لكن أليس من المجدي معرفة أسباب عدم المشاركة ؟ ولا سيما في الأنشطة التطوعية والإنتاجية فعدم المشاركة يثير تساؤلات عن قوة رأس المال الاجتماعي وكيفية تجنب تآكله في مختلف الجوانب وقد بلغت نسبة عدم المشاركة في:

إن عدم المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلق بالإنتاج يميت روح العمل الجماعي ، وروح الإبداع للعامل وكذلك ينمي له روح اللامبالاة ولا مسؤولية،ويقلل من دوران العمالة ويزيد من معدلات البطالة.

والجدول الآتي يبين أسباب عدم المشاركة في اتخاذ القرارات :

جدول 50 .5

توزع العاملين(أفراد العينة) تبعا لسبب عدم المشاركة باتخاذ القرارات

الذي يمنعني من المشاركة بالأنشطة الإنتاجية المتعلقة باتخاذ القرار والمقترحات	العدد	النسبة المئوية
المستوى التعليمي	57	17.01%
الجنس	28	8.35%
العمر	10	2.98%
تجاهلني من قبل الإدارة	90	26.68%
أسباب أخرى	150	44.77%
المجموع	335	100.0%

المصدر:الدراسة الميدانية

يتبين من الجدول أن سبب عدم المشاركة في المقترحات الإنتاجية وفق النسب المبينة حيث أن أكثر أفراد العينة لا يشاركون لعدم اكتراثهم بالمقترحات وعدم وجود أي اهتمام في الشركة لتحسين المنتج وقد بلغت نسبة هؤلاء 44,7% ، 26,68 يعتبرون أنفسهم متجاهلين من قبل الإدارة ،و2,98 يرون أن أعمارهم لا تخولهم المشاركة ،بينما أن 8.35% يرون أن الجنس يلعب دور كبير في عدم المشاركة وهن من النساء ، أما أغلبية الفئة الثانية فيعتبرون أن المستوى التعليمي يلعب دورا كبيرا في ذلك وأن المشاركة في القرارات المصيرية تقتصر على الفئة الأولى .

إن عدم المشاركة في الأنشطة التطوعية لايسهم فقط في زيادة رأس المال الاجتماعي ، بل يسهم في تآكل رأس المال الاجتماعي ،فالتطوع يتيح للمشاركين اكتساب خبرات جديدة ومجانية كما تسهم في تكيف الفرد مع أفراد المجتمع ، ومن خلال الجدول التالي يتبين أسباب عدم المشاركة في الأنشطة التطوعية للأفراد العينة :

جدول 51 .5

توزع العاملين (أفراد العينة)تبعا لسبب عدم المشاركة بالأنشطة التطوعية

الذي يمنعني من المشاركة بالأنشطة التطوعية	**العدد**	**النسبة المئوية**
الفقر	22	6.28%
لمستوى التعليمي	60	17,14%
الجنس	27	7,71%
العمر	34	9.71%
المركز الوظيفي	53	15.14%
أسباب أخرى	18	5, 14%

المصدر :الدراسة الميدانية

حيث أن الفقر وانشغال الفرد بالعمل خارج أوقات الدوام لتأمين لقمة العيش يقلل من وقت العامل لأنشطة تطوعية تكون أغلبها خارج أوقات الدوام فأفراد العينة وبنسبة 10,28% يعتبرون أن الفقر هو السبب الرئيس وراء عدم مشاركتهم في الأنشطة الطوعية ، و28,04% من أفراد العينة يعتبرون أن المستوى التعليمي قد يكون السبب وراء عدم مشاركتهم ، و12,61% يعتبرون الجنس ومعظمهن من النساء فقد لا يجدن وقت لمثل هذه الأعمال ، ولا سيما خارج أوقات الدوام ،أما 15,88% فيرون أن أعمارهم قد لا تسمح لهم بالمشاركة24 ،66 % يرون أن المركز الوظيفي لا يتيح لهم المشاركة في الأنشطة التطوعية ،4,1% يرون أن أسباب أخرى تقف وراء عدم مشاركتهم ، كعدم وجود قناعة بجدوى الأعمال التطوعية وغيرها.....الخ.

أما الفئة المشاركة بالأعمال التطوعية فأن 88,23% من المشاركين يؤمنون بالأعمال التطوعية ، أما 11,025% فمشاركتهم خجلا من الزملاء ، أما 0,735 فمشاركتهم خوفا من الإدارة .

جدول 52 .5

يبين إجابات أفراد العينة عن سبب المشاركة بالأنشطة التطوعية

أشارك بالأنشطة التطوعية	العدد	النسبة المئوية
خجلا من زملائي	15	4, 28%
خوفا من الإدارة	1	0.029%
لقناعتي بها	120	34.28%

المصدر :الدراسة الميدانية

وبالنتيجة إن المشاركة يجب أن تكون نابعة من الذات ومتشربة في الفكر والوجدان ويؤمن بها الفرد إيمانا مطلقا ،يعمل في شركته بمشاركة تتناسب مع طاقاته المخزونة .

ومستوى المشاركة في الشركة جيد لكنه بحاجة لتفعيل في الكثير من النواحي ، ولابد من استثمار

الطاقات الكامنة للعمال ، ولا يتناسب مع مخزون رأس المال الاجتماعي ، وهو يُنذر بتآكل رأس المال الاجتماعي ، ولاسيما في الجوانب التطوعية ،فالتطوع يخلق ثقافة خاصة به تنمو بالمشاركة وتزهر عند ازدياد المشاركة ، وما التعاون الإ شكل من أشكال المشاركة بين أفراد الشركة .

4. القيم :

إن القيم الاجتماعية تعتبر محددة من محددات السلوك الاجتماعي للفرد ،فالقيم الاجتماعية تحدد مقاييس التعاون وتعطي لبعضها قيم ايجابية وتشجع عليها كالتعاون ، والحفاظ على المال العام ، المحافظة على السلوك المتزن ، والالتزام بالقوانين والأنظمة وغيرها .... الخ.

جدول 53 .5

توزع العاملين(أفراد العينة) وفقا لإجاباتهم عن أسئلة القيم

القيم	أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	أعارض	المجموع
أشعر بالحرج أثناء العمل مع الجنس الآخر	3,1 %	%5,7	%38,3	41,4 %	11,4 %	%100
أشعر بالاعتزاز و الفخر لانتمائي للشركة	0.3 %	%34,3	%36	18,3 %	%11,1	%100
أعتقد أن القيم والتقاليد الاجتماعية تلعب دورا" ايجابيا في وجه تطوير العمل	%3,1	%44,37	%35,1	25,1 %	%12,9	%100
أعتقد أن القيم والتقاليد الاجتماعية تلعب دورا" سلبيا في وجه تطوير العمل	%12,9	%20,1	% 5,2	44,17 %	3,2 %	%100
أحرص على استغلال الوقت للعمل	20.9 %	%52.3	%26.9	%0	%0	%100
أشعر بالرضا عن العمل الذي أقوم به	%5.7	%16.9	% 63.4	14.0 %	%0	%100

أشعر بالرضا عن أسلوب الإدارة	% 1.4	%31.4	% 40.6	22.3 %	% 4.3	%100
أشعر بالرضا عن علاقتي بزملائي	% 2.9	%26.0	% 55.4	%7.1	% 8.6	%100
أشعر بالرضا عن علاقتي بالإدارة	%2.9	% 12.6	% 54.9	25.4 %	%4.3	%100
أشعر بالرضا عن نظام الحوافز والمكافآت	%4.0	%22.9	% 43.7	25.1 %	%4.3	%100
أشعر بالرضا عن نظام الترقية	% 15.7	% 41.4	% 29.4	13.4 %	%0	%100
أشعر بالرضا عن الخدمات الصحية التي تقدمها الشركة	% 1.4	%4.3	%30.9	% 40.9	% 22.6	%100
أشعر بالرضا عن الأنشطة الترفيهية التي تقدمها الشركة	%0	%0	% 0	25.4 %	%74.6	%100
أشعر بالحرج عندما أتكلم عن الشركة (خارج أوقات الدوام	%3.7	%3.4	%38.0	28.3 %	%26.6	%100
أعتقد أن هناك شركات أفضل من الشركة التي أعمل بها	%22.9	%21.1	%23.4	22.6 %	%10.0	%100
أشعر بالسعادة عند دخول الشركة وحرمها	%0	% 7.1	%36.6	30.6 %	%25.7	%100
أشعر بالسأم والضجر عند دخولي الشركة	%20.0	%34.3	%12.6	27.1 %	%6.0	%100

المصدر :الدراسة الميدانية

ويتبين من الجدول أن :

أ- الشعور بالحرج أثناء العمل مع الجنس الآخر: هناك تفاوت في النظرة للعمل مع الجنس الآخر ، فقط 3,1% من أفراد العينة يشعرون بالحرج الشديد مع الجنس الآخر ، 5,7% يوافقون على أن هناك حرج في العمل مع الجنس الآخر، 38,3 % يوافقون إلى حد ما على ذلك ، مقابل أن هناك 41,4% يرون أنه ليس هنالك أي حرج ،كما أن هناك 11,4% يعارضون هذا المبدأ،والذين يعارضون عمل المرأة في المجتمع الذكوري تختلف نسبتهم من قسم لأخر .

ب- **الشعور بالاعتزاز والفخر للانتماء للشركة :**إن 0,3 % من أفراد العينة فقط يشعرون بانتماء شديد للشركة والفخر تجاهها ،و34,3% من أفراد العينة يوافق على أنهم يفخرون بولائهم للشركة،36% إلى حد ما ، 18,3% لا يشعر بالفخر والانتماء للشركة ،11,1% يعارض على انتمائه للشركة.

وهذا إن دل على شي فهو يدل على أن من واجب الشركة احتضان كافة العمال ولاسيما المهمشين منهم واستقطابهم ، فالولاء يساوي التضحية والفناء في سبيل الشركة .

ت- **الاعتقاد أن القيم والتقاليد الاجتماعية تلعب دورا" ايجابيا في وجه تطوير العمل:** أن 3,1% من أفراد العينة اعتقدوا أن القيم تلعب دورا ايجابيا في تطوير العمل ووافقا على ذلك بشدة ،مقابل 43,1% وافقوا على ذلك أيضا ، و35,1% وافقوا إلى حد ما على ذلك ، أما 25,1% لم يوافقوا على أن القيم تعلب دورا" في تطوير قيم العمل ، كما أن 22,9% عارضوا بشدة على ذلك .
والحقيقة أن القيم الايجابية تلعب دورا كبيرا في تطوير العمل من خلال تشجيع التعاون ، والالتزام بالعمل والمواظبة عل بذل الجهد على ذلك ،بينما البعض رائها تلعب دورا سلبيا فهي لا تحارب الفساد ولا تشد يدها على أركانه بل تدافع عن المتطفلين والمتكلين وتعتبر ذلك "شطارة " .

ث- **الاعتقاد أن القيم والتقاليد الاجتماعية تلعب دورا" سلبيا" في وجه تطوير العمل** : خلافا للنسب السابقة فأن 12,9% يوافقون بشدة على اعتبار القيم تلعب دورا سلبيا في وجه تطوير العمل ،و20,1% وافقوا على ذلك ، مقابل 5,2 % إلى حد ما ،فالقيم تلعب دور سلبي من خلال تشجيع العشائرية والتعامل على حساب المصالح دون التطرق للصالح العام والاهتمام بتطويره .

ج- أحرص على استغلال الوقت للعمل: إن إجابات العمال كانت موضع شك الباحث فجميع العمال يحرصون على استغلال وقت العمل ،فهم 20,9 % يوافقون بشدة ، و52,3% يوافقون ،مقابل 26,9% يوافقون إلى حد ما ،فالحرص يعني البحث عن وقت العمل وليس فقط شعارات ، ولا سيما أن منهم من يقضي وقت فراغ يتجاوز ساعتين من وقت العمل لا يستثمر إلا في الثرثرة وشرب الشاي و المته واللهو والتسلية و غيرها ...

ج- **الشعور بالرضا والقبول عن العمل الذي أقوم به** : إن 5,7% من العمال هم من يشعر بأنه راض عن العمل الذي يقوم به، مقابل 16,9% يشعر بأنه راض ويوافق على ذلك،و63,4% يوافق إلى حد ما على ذلك ، 14% فقط لا يوافقون على ذلك أي لا يشعرون بالرضا عن العمل الذي يقومون به وهم من الفئات المهمشة والذين لا يكترث بهم وهم من الفئات لمتعلمة تعليم إعدادي وما دون .

ح- **الشعور بالرضا عن أسلوب الإدارة** :أن 1,4 % من أفراد العينة يشعرون بالرضا عن أسلوب الإدارة في إدارة الشركة ،31,4% يوافقون على أن أسلوب الإدارة ، 22,3% يوافقون إلى حد ما عن أسلوب الإدارة ، 4,3% يعارضون أسلوب الإدارة وغير راضين عن ذلك ،وبالمحصلة أن أسلوب الإدارة يحظى بقبول نوعا ما .

خ- الشعور بالرضا عن علاقة العامل بزملائه: إن 2,9% يوافقون بشدة عن علاقاتهم بزملائهم ، و26% يوافقون عن تلك العلاقة ،و55,4% يوافقون إلى حد ما عن تلك العلاقة ،و7,1%

غير راض عن تلك العلاقة ،و8,6% غير راضي بتاتا عن تلك العلاقة .

د- **الشعور بالرضا عن علاقة العامل بالإدارة:** إن 2,9% من أفراد العينة يوافقون بشدة عن علاقتهم بالإدارة ، 12,6% يوافقون عن علاقاتهم بها ،و54,9% يوافقون إلى حد ما على تلك العلاقة ،مقابل 25,4% غير راض عن تلك العلاقة ،5,3% من أفراد العينة غير راض بشكل كبير عن تلك العلاقة .

والحقيقة لا يوجد إرضاء تام عن مدير لأن البعض يعتبر مصالحه فوق كل اعتبار والمدير يقف وراء هذه المصالح بالنسبة للدوام واختيار القسم والعمل ولاسيما أنه يشعر بأن ذلك من حقه.

ذ- **الشعور بالرضا عن نظام الحوافز والمكافئات** : إن4% من أفراد العينة يوافقون بشدة وهم راضون تماما عن نظام الحوافز والمكافئات ، أما22,9% فهم راضون عن الحوافز ، 43,7% من أفراد العينة راضون إلى حد ما ، بينما 25,1% من أفراد العينة غير راضين عن نظام الحوافز ويرونه غير عادل ، أما 3,3% فيعارضون هذا النظام ويرونه غير مكافئ لأي جهد ولا يليق بالشركة .

إن العمال الذين هم راضون عن نظام الحوافز الإنتاجية هم ممن يتولى مناصب إدارية أو إنتاجية رئيس (قسم ، وردية ،......) ،وهم ممن يتقاضى أكثر من 3000 ل.س شهريا ، أما المعارضون لهذا النظام فهم ممن يتقاضى أقل من 1000 ل.س شهريا، وغير الموافقين لهذا النظام يرون فيه إجحاف كبير ولا يتناسب مع الجهد ، ولا تقارن هذه الحوافز مع شركات أخرى.

ر- **الشعور بالرضا عن نظام الترقية** : إن 17,5 % يوافقون بشدة على نظام الترقية ويرونه عادل،41,4% يوافقون على نظام الترقية ،29,4 % من أفراد العينة يوافقون إلى حد ما ،أما 13,4% يرونه غير عادل ، والحقيقة نظام الترقية محدد وفق النظام الأساسي للعاملين بالدولة وفق النسب المحددة بأن

لا تتجاوز 9% ،وفق تقديرات الرئيس المباشر ،ولا يمكن تجاهل القانون 50 لعام 1985 وتعديلاته .

ز- **الشعور بالرضا عن الخدمات الصحية التي تقدمها الشركة** : إن الشركة تقدم خدمات صحية للعاملين وفق القوانين النقابية ، وتشمل المعالجة والعمل الجراحي ومتعاقدة مع عدة مشافي ومن ضمنها الأسد الجامعي إذا لزم الأمر ،بالإضافة إلى طب الأسنان ،ومع ذلك فان 1,4% من أفراد العينة هم موافقون بشدة عن الخدمات،أما4,31% موافقون ،أما 30,9% موافقون إلى حد ما ،و40,9% غير موافقين عن الخدمات الصحية ،أما 22,6% فيعارضون النظام الصحي ولا يشعرون أنه يلبي الاحتياجات المطلوبة .

س- **الشعور بالرضا عن الأنشطة الترفيهية التي تقدمها الشركة** :إن جميع العاملين لا يوافقون عن النظام الترفيهي في الشركة ، 25,4% لا يوفقون مع 76,6% يعارضون ،أي غياب النظام الترفيهي في الشركة يثير حفيظة العمال ونقمة البعض منهم ، والنقابة تعلب دور سلبي في ذلك .

ش- **الشعور بالحرج عندما أتكلم عن الشركة (خارج أوقات الدوام)** :إن التكلم عن الشركة خارج أوقات الدوام يجعل الفرد دائما يعبر عن جو العمل وما يعيشه في الشركة ،والعمال يشعرون بنوع من الحرج وفق النسب التالية :يشعرون بالحرج لدرجة كبيرة بنسبة 3.7%، يشعرون بالحرج 3,4%،إلى حد ما بنسبة 38%،لا يشعرون بالحرج 28,3%، يعارضون ذلك 26,6%وهم الذين يشعرون بحس الانتماء والولاء للشركة .

ص- الشعور بالسعادة عند دخول الشركة وحرمها: إن 7,1 % من أفراد العينة يعتبرون أنفسهم سعداء عندما يدخلون الشركة ، **و**36,6% موافقون إلى حد ما في الشركة ، 30,6% لا يوافقون على ذلك أي لا يشعرون أنهم سعداء في الشركة،و25.7% يعارضون ذلك بتاتا، والسعادة حقيقة معيار غير

قابل للقياس وهو يتعلق بجملة من المتغيرات داخل الشركة ، وداخل الأسرة وكون الشخص قابل للتكيف...الخ.

ض- **الشعور بالسأم والضجر عند دخول الشركة:** إن 20%من العاملين يشعرون بالسأم والضجر في الشركة ، و34,3% من العاملين يشعرون إلى حد ما بالضجر عند دخول الشركة، و27,1% من العاملين لا يشعرون بالضجر في الشركة .

ط- **الاعتقاد بأن هناك شركات أفضل من الشركة التي يعمل بها العامل :** إن 22,9% يؤكدون إن هناك شركات أفضل بكثير من الشركة ،و 21,1% من العاملين في الشركة يوافقون أن هنالك شركات أفضل لكن 23,4% يوافقون إلى حد ما ، **و**22.7% لا يوافقون على ذلك ،و10% يعرضون ذلك ، وهذا بالمجمل نظرا لطبيعة الخدمات التي تقدمها الشركة ،والتعويضات التي تقدمها الشركة**.**

ظ- **الانتقال إلى الشركات :** إن 65,7%من العاملين في الشركة لو ملكوا الخيار يفضلون الانتقال إليها ، مقابل 34,3% لا يفضلون الانتقال إلى هذه الشركات ، حيث أن هذه الشركات أفضل من حيث الأجور أو ظروف العمل أو العلاقات العمالية أو ما تقدمه من خدمات عمالية...... .وفق النسب المبينة في الجدول التالي**:**

جدول 53 .5

توزع العاملين (أفراد العينة)لضرورة الانتقال إلى شركات أخرى

الشركات أفضل من حيث	العدد	النسبة المئوية
الأجور	**261**	**%74,57**
العلاقات العمالية	**185**	**%52,85**
ظروف العمل	**135**	**%38,57**
أخرى	**110**	**%31,42**

المصدر: الدراسة الميدانية

وبالنتيجة أن القيم تلعب دور كبير في المحافظة على رأس المـال الاجتماعي للشركة ، بالمحافظـة علـى مخزونـه وزيادتـه وتآكلـه ، فالعمــل مــع الجــنس الآخــر ينمــي روح العمــل بــروح الفريــق والاستثمار في الطاقات المتنوعة للأفراد ،ويشـجع التعـاون ويزيـل الفروق ويقلل من النظرة السـلبية لعمـل المـرأة ،كمـا أن الاعتـزاز بـالولاء للشـركة يـدل علـى قـوة ارتبـاط رأس المـال الاجتمـاعي للأفراد وارتفاع مستوياته في الشركة ، وانخفـاض الـولاء يـدل عـل تآكلـه واسـتنفاذ الاحتيـاطي منـه ،كمـا أن الرضـا والقبـول عــن العلاقات العمالية وعن النظام المالي (الترقية ، المكافآت .....الـخ) وعن أسلوب الإدارة وعن علاقتها بالعمـال يشـعر العامـل بالارتيـاح ويولد له الثقة والأمان وكله من شـأنه زيـادة مخـزون الشـركة مـن رأس المال الاجتماعي .

5. الثقة :

إن الثقة هي العنصر الأهم على الإطلاق في رأس المال الاجتماعي ،فجميع العناصر السابقة تسعى لتدعيم الثقة وزيادتها ،إن الثقة كما تسمى هي العملة الصعبة في اقتصاديات رأس المال الاجتماعي ،وهي التربة الصالحة التي تنمو فيها جميع الأنشطة .

تعتبر الثقة جوهر رأس المال الاجتماعي ، والشركات التي تنعدم فيها الثقة ما بين الموظفين يتفشى الفساد والتلاعب والصراعات وتظهر فيها الأزمات المفاجئة التي تؤدي إلى تدهور الأوضاع وتآكل رأس المال الاجتماعي.

ليس للثقة شكل واحد لا تتبدى بأشكال وصيغ مختلفة ، وحتى يضع الناس ثقتهم في غيرهم فهم يبدؤون بملاحظة سلوكهم ومدى تطابق أفعالهم مع أقوالهم ، ويقومون باختبارات وتجارب مصغرة ومؤقتة للثقة بهم ، بهدف قياس مستوى الثقة الذي يمكن أن يضعوه في الآخرين .

ويمكن تشبيه الثقة بأنها بنك ويمكن زيادة الرصيد في هذا البنك ، وفقا لذلك فإن مؤشر الثقة في الشركة تم قياسه على ثلاثة مستويات ،مستوى الزملاء ، مستوى الرئيس المباشر ، ومستوى الإدارة ،وفق مجموعة من المؤشرات تتضمن الثقة بالمساعدة في أمور العمل ، الضائقات المادية ،المشكلات الخاصة ،......الخ

والجدول التالي يبين إجابات أفراد العينة عن الثقة .

جدول 55 .5

توزع العاملين (أفراد العينة) حسب الثقة بزملاء العمل والرئيس المباشر والمدير

الثقة	نعم	لا	لا أعرف	المجموع
أثق بزملائي	**%59.1**	**%35.4**	**%5.4**	**%100**
أثق بالرئيس المباشر	**% 41.1**	**% 48.9**	**%10.0**	**%100**
أثق بالإدارة	**%60.6**	**%16.6**	**% 22.9**	**%100**

المصدر: الدراسة الميدانية

وطبعا" إن الثقة ليس مجرد كلمة بل تقاس وفق مؤشرات المساعدة بأمور العمل،الضائقات المادية ،المشكلات الخاصة ،وتحسين العمل من خلال المقترحات، وفق مستويات الزملاء ، الرئيس المباشر ، المدير .

والجدول التالي يبين إجابات العينة عن المؤشرات المتعلقة بالثقة.

جدول 57 .5

توزع العاملين(أفراد العينة)بحسب إجاباتهم عن بعض مؤشرات الثقة بزملاء العمل والرئيس المباشر والمدير

الثقة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	أعارض	المجموع
أثق بمساعدة زملائي لي في أمور العمل	%2.9	%21.4	%61.7	%9.7	%4.3	100%
أثق بمساعدة زملائي لي في الضائقات المادية	%1.4	%10.0	%34.0	%29.1	%25.4	100%
أثق بمساعدة زملائي لي في المشكلات الخاصة	%5.7	%15.7	%24.3	%32.0	%22.3	100%
أثق بمساعدة زملائي لي في صياغة المقترحات المنفذة	%3.4	%23.7	%36.0	%23.7	%13.1	100%
أثق بمساعدة الرئيس المباشر لي في أمور العمل	%9.7	%12.9	%48.0	%19.4	%10.0	100%
أثق بمساعدة الرئيس المباشر لي في الضائقات المادية	% 0	%1.4	%17.1	%48.6	%32.9	100%
أثق بمساعدة الرئيس المباشر لي في المشكلات الخاصة	% 0	%14.3	%20.0	%41.4	%24.3	100%
أثق بمساعدة الرئيس المباشر لي في صياغة المقترحات المنفذة	%21.4	%25.7	%46.3	%5.1	%1.4	100%
أثق بمساعدة الإدارة لي أمور العمل	%18.3	%14.3	%41.1	%17.7	%8.6	100%
أثق بمساعدة الإدارة لي الضائقات المادية	% 0	%8.3	%12.3	%38.0	%41.4	100%
أثق بمساعدة الإدارة لي المشكلات الخاصة	%2.9	%10.0	%14.0	%40.9	%32.3	100%
أثق بمكافأة الإدارة لي في كل عمل متميز أنجزه أو أقوم به	%8.6	%32.9	%34.3	%15.7	%8.6	100%

المصدر :الدراسة الميدانية

إشارة إلى الجدول السابق فإن نقسم الثقة على المستويات التالية:

أ- مستوى الزملاء : إن استحواذ ثقة الزملاء شيء عظيم ، وثروة حقيقة تعول عليها الكثير من الحسابات ، وتبين الدراسة الميدانية أن59,1% من أفراد العينة يثقون بزملائهم ،و35,4% لا يثقون بزملائهم ،كما أن البعض من الأفراد وبنسبة 5,4% لم يبدوا إجابات واكتفوا بلا أعرف .

إن الثقة بالزملاء لا تأتي من فراغ أنما تأتي من خلال مواقف واختبارات ووضعوا بها يشكل مقصود أو غير مقصود.

وتتضمن الثقة بالزملاء الأتي:

أ-الثقة بمساعدة الزملاء في أمور العمل : إن ثقة العامل بمساعدة زملائه له يعتبر مؤشر هام وجد جوهري ، ويعكس مدى الصلة والتعاون في الشركة ، وقد كانت إجابات العمال عن مدى ثقتهم بالزملاء في أمور العمل وفق التالي : إن 2,9% من أفراد العينة يوافقون بشدة،21,4% يوافقون ، 67,7% يوافقون إلى حد ما ، 9,7% لا يوافقون ، و3,4% يعارضون.

ويتبين من الإجابات ارتفاع الثقة بزملاء العمل من جانب المساعدة وهذا مؤشر هام للرأس مال الاجتماعي ،لكن من جانب آخر يجب أن لا تؤدي هذه الثقة إلى الإتكالية على الغير بل الأهم هو المحافظة عل هذه الثقة.

ب-الثقة بمساعدة زملاء العمل في الضائقات المادية:إن المساعدة في الضائقات المادية يعكس مدى المحبة وألفة بين العمال ،ومدى تآزرهم في الأوقات العصيبة المختلفة وتبين النتائج التالي :

1,4% وفقوا بشدة ،10% وفقوا ،34% وافقوا إلى حد ما ،29,1% لا يوافقوا ،25,4% عارضوا هذه الثقة .ويدل ذلك على أن الثقة بالمساعدة في الأمور المادي تختلف من قسم لآخر، ومن ورشة لأخرى ومن شخص لأخر وتعتمد بالدرجة الأولى على مستوى

القوة في العلاقات الاجتماعية ، ووجودها يسهم في قوة وبناء رأس مال اجتماعي قوي.

ت- **الثقة بمساعدة الزملاء في المشكلات الخاصة** : إن المشكلات الخاصة قد لا تطرح الا في الأوساط القريبة وللأشخاص المقربين جدا من العامل نفسه ،ولا شك فيه أن العمال المواظبون عل الوردية الواحدة ويعكس ثقة عالية في المساعدة في حل المشاكل الخاصة من العمال وقد كانت إجابات العمال: 5,7% وافقوا بشدة، 15,7% وافقوا ، 24,4% وافقوا إلى حد ما ،32% لم يوافقوا % ، 22,3% أعارض ، ويتبين من النتائج أن المشكلات الخاصة وتناولها من وقت لآخر يختلف شخص لأخر فالبعض يتجنب طرح المشكلات الخاصة إلى الآخرين ،بينما البعض يدليها إلى المقربين ويتناقش معهم وهم من المقربين والنتائج تشير إلى أن هناك ثقة في مثل هذه الأمور ما بين العمال .

ث- **الثقة بمساعدة الزملاء في صياغة المقترحات المنفذة لتطوير العمل وتحقيق الأهداف** :إن الثقة في هذا الجانب تعكس دور العمال لتطوير الشركة وتحسين الأداء فيها لتحقيق الأهداف المشروعة فأن 3,4%يوافقون بشدة على أن الزملاء يساعدونهم في ذلك، و23,7% يوافقون على الإجابة بوجود مساعدة من الزملاء في هذا الجانب،و36%يوافقون إلى حد ما ،و23,7لا يوافقون،و13,1% يعارضون وجود دور للزملاء في ذلك على اعتبار أن الزملاء ليس لهم دور في العمل ولا سيما الفئة الرابعة والثالثة.

2- مستوى الرئيس المباشر : إن ثقة العمال بالرئيس المباشر ، تنمي حس التعاون ودرجة التعاون ومدى تفهم الرئيس المباشر للعامل واستيعابه لعناصره،وقد تبين أن 41,1% من أفراد العينة يثقون برؤسائهم المباشرين ، 48,9% من العمال لا يثقون برؤسائهم المباشرين،مقابل 10% وقفوا موقف الحياد ولم يجيبوا إجابة صريحة.

إن الرئيس المباشر يمثل المراقب على الإنتاج وعلى حسن أداء العمل وسيره وفق الأنظمة والقوانين ، وثقة العمال به يعني أنه يؤدي عمله بأفضل طريقة ويحافظ على حقوق العمال وحس المعاملة.

وكلما استحوذ الرئيس المباشر على ثقة العمال كلما كان ذلك أفضل وهذه الثقة تتجلى في :

أ- الثقة بمساعدة الرئيس المباشر في أمور العمل:إن تجلي روح الثقة ما بين المستويات الإدارية ينعكس بالإنتاج من حيث الكمية ومن حيث النوعية ،وسرعة الانجاز ، ويمكن للرئيس المباشر أن يسهم بحل مشاكل العمال في العمل والتدخل لمنع وجود الخلافات ،والمساعدة في تعلم العامل وتقدير ظروفه ويتبن من الجدول أن: 9,7% يثقون بشدة بمساعدة الرئيس المباشر في أمور العمل ،12,9% يثقون بهذه المساعدة ، 48% يثقون إلى حد ما ، 19,4% لا يثقون بالمساعدة ، 10% من العمال يعارضون وجود هذه الثقة .

ب - الثقة بمساعدة الرئيس المباشر في الضائقات المادية: كلما توطدت العلاقة وارتفعت مستويات الثقة كلما انعكس ذلك في شكل العلاقة ومتانتها ،ويتبين من الجدول أن لا أحد من أفراد العينة يثق بشكل كبير بمساعدة الرئيس المباشر في الأمور المادية ، 1,4% يثقون بمساعدة،17,1% يثقون إلى حد ما ،48,6 % من العمال لا يثقون ،32,9% يعارضون ،ويعزى ذلك أن الأمور المادية تشكل حساسية ونقطة خلاف ولا يمكن الاعتماد في ذلك إلا على المقربين .

ت - الثقة بمساعدة الرئيس المباشر في المشكلات الخاصة : إن الرئيس المباشر هو إنسان وليس ببعيد عن جو العمل فيقضي وقت عماله معهم، وكلما شعر بأنهم قريب منهم ، كلما تتدخل لمساعدة العمال وقد تبين من الجدول أن لا أحد من أفراد العينة يثق بشدة بمساعدة الرئيس المباشر بالمشاكل الخاصة ، و14,3% من أفراد العينة يثقون هذه المساعدة ،و20%

من أفراد العينة يثقون إلى حد ما ، و41,4% لا يثقون بمساعدة الرئيس المباشر ، و24,3% يعارضون مثل هذه الثقة .

والنسب السابقة تبين أن مستوى الثقة بالرئيس المباشر مقبولة وهذه الثقة تتعلق بأشخاص الرؤساء المباشرين وطريقة كل منهم في استحواذ ثقة العمال والتعامل معهم .

ث- الثقة بمساعدة الرئيس المباشر لي في صياغة المقترحات المنفذة وتحقيق الأهداف : إن الرئيس المباشر كما أسلفنا هو رجل مؤتمن على سير العمل وتحقيق الأهداف ، ويعمل على مراقبة حسن سير العمل والإنتاج ، والجميع سواسية في الواجبات والحقوق ولا تفضيل لعنصر لآخر الإ بالعمل، وكلما كان الرئيس المباشر ملتزم بتيسير العمل والأداء ،كلما كان أداء العمال أفضل وكلما كان قدوة بالتزامه، وتبين من الجدول التالي:

21,4 % يثقون ثقة شديدة ، و25,7% يثقون ، 46,3% يثقون إلى حد ما ،5,1 لا يثقون بمساعدة الرئيس المباشر في صياغة المقترحات وتحقيق الأهداف،1,4 % يعارضون مثل هذه الثقة .

والرئيس المباشر من خلال خبرته ومتابعة الأمور يعمل على صياغة المقترحات وتحقيق الأهداف، وتنفيذ الخطط والبرامج .

وبالمحصلة إن مستوى الثقة بالرئيس المباشر بدت جيدة من جهة ومن جهة أخرى بدت أقل من مستوى الثقة مابين العمال والزملاء ، والحقيقة أن الرئيس المباشر غالبا لا يكون موضع محبة وثقة العمال لأنه – بنظر البعض - دائما يسعى لأن يرفع من نفسه بجهود العمال، لكن عند وجود مخزون من رأس المال الاجتماعي أي ثقة شديدة لابد من أن تنعكس في أمور العمل ويشعر الرئيس المباشر بالتواضع ، والغيرية على حقوق العمال من جهة وعلى المصلحة العامة من جهة أخرى ، وهذا من شأنه أن يسير العمل بكل ثقة وأمانة ويصبح السلوك المستقيم ، واجب وطاعة وعادة يومية ويحل محل العقاب النفور والنبذ في الجماعة والعزل كوسيلة للسلوك غير السوي.

3- مستوى الإدارة : إن الثقة بالإدارة يعني تقبل التوجيهات والإيمان بأن الإدارة تعمل لصالح الطبقة الكادحة ، فإن هذه الثقة تجعل العامل يهتم بالعمل الموكل إليه بأمانة وصدق لأنه يثق بإدارته ومتابعتها لأمور العمل ،وقد تبين أن 60,6% من العمال يثقون بالإدارة ، و16,6% لا يثقون، و22,9% لم يدلوا بإجابة واكتفوا بلا أعرف .

والثقة لا تأتي من فراغ ، وإنما تأتي من خلال مواقف ولها مؤشرات فالثقة تعني الثقة بموضوعية الإدارة ، ونزاهتها في العمل ومساعدتها العمال في أمور العمل، وفي تقبل ظروفهم المختلفة والاستفادة من كفأتهم .

وقد تم مناقشة ثقة العمال بالإدارة من خلال أمور العمل ، والضائقات المادية، والمشكلات الخاصة ، ومن خلال تقدير الإبداع .

أ-الثقة بمساعدة الإدارة للعامل في أمور العمل: إن مساعدة الإدارة يعني ملائمة الكفاءات للعمل المكلف ، واعتماد أسلوب للترقية والترفع ، مما يجعل الأداء جيد ، وأسلوب العمل أفضل،وقد تبين من الجدول أن 18,3% من أفراد العينة يثقون بشدة بمساعدة الإدارة في العمل ،و14,3% يثقون بمساعدة الإدارة ، و41,1% يثقون إلى حد ما بمساعدة الإدارة في ذلك ، و17,7% لا يثقون بهذه المساعدة ، و8,6% من العمال يعارضون وجود مثل هذا الشكل من الثقة .

ووجود مثل هذه الثقة يعني أن مخزون رأس المال الاجتماعي جيد ، وأن الثقة لابد من أن تنعكس في الكثير من حسن سير العمل ومضاعفة الجهود .

ب-**الثقة بمساعدة الإدارة للعامل الضائقات المادية** : إن الإنسان معرض لجملة من الظروف الموضوعية المختلفة كالمرض لأحد أفراد العينة والحاجة الماسة للمال وفوق الطاقة المحتملة ، ومساعدة الإدارة يعني امتصاص ظروف العامل وألمه وتركيزه و اهتمامه بالعمل .

ويتبين من الجدول أن لا أحد من أفراد العينة يثق بشدة بمساعدة الإدارة له في الضائقات المادية ، أن 3،8% من أفراد العينة يثق بمساعدة الإدارة له في الضائقات المادية ، و12,3% يثقون إلى حد ما ، و33,7% من أفراد العينة لا يثقون بهذه المساعدة ، و41,41% من أفراد العينة يعارضون وجود مثل هذه الثقة .

ولعل أنه من غير المعروف مبادرة الإدارة لمساعدة العمال في الضائقات المادية للعمال ، ولكن حتى النقابات والتي من المفترض أن تقوم بهذا الدور ،لا تقوم به ولا يكون لها أي نشاط الإ ما ندر وإن وجد فهو كلاسيكي ، وهذا يعتبر من الأمور الهدامة لرأس المال الاجتماعي .

ت-الثقة بمساعدة الإدارة للعامل في المشكلات الخاصة :إن المدير غالبا ما يكون صاحب نفوذ وله علاقاته المختلفة والتي قد تساعد العامل في حال تدخل المدير لمساعدة العامل في المشاكل المختلفة، أو التدخل لاستقطاب العامل وتقدير الظرف الذي يمر به فمثل هذه المبادرات ترفع من مخزون رأس المال الاجتماعي وتمنع تآكله .

وقد تبين أن 2,9% من أفراد العينة فقط يثقون بشدة بمساعدة الإدارة في المشكلات الخاصة فقط، و10% يثقون ، 14 % يثقون إلى حد ما ، و40% ممن أفراد العينة لا يثقون بالإدارة في هذا الجانب، و32,2% يعارض وجد ثقة بالإدارة في الأمور الخاصة ويعتبر أن الإدارة غير معنية بأمور العمال ، والحقيقة أن مستوى الثقة كما هو مبين ضعيف ولا يمثل مستوى عال، ويعبر عن وجود شرخ في العلاقة وكما كان مبين فأن العلاقة مع العمال رسمية وشكلية ،ولا تضج بالحيوية والاندماج.

ث-الثقة بمكافأة الإدارة للعامل في كل عمل متميز ينجزه أو يقوم به: إن شعور العامل بأن جهد وعمله مقدر من قبل الإدارة ، وأن الإدارة تثمن هذا العمل ولا سيما إذا كان يحمل الإبداع والتميز ، يحسه على بذل المزيد ويحفز الزملاء لمثل هذا

العمل، ويزيد من رصيد العمل في بنك الثقة ، وقد كانت إجابات العمال وفق التالي:8،6% من أفراد العينة يثقون بشدة بالإدارة في مثل هذا العمل، 32,9% يثقون في هذا العمل ، 34,3% يثقون إلى حد ما ،15,7% لا يثقون بالإدارة في هذا الجانب، 8،6% يعرضون وجود مثل هذه الثقة .

والنتيجة تبين ارتفاع أسهم الإدارة من ثقة العمال في تقدير التميز والإبداع الوظيفي وهذا من شأنه أن يشجع التعاون بين كافة المستويات ، ويشجع التنافس بين الأقسام والورش المختلفة.

الفصل الخامس:

النتائج والمقترحات

-المحتويات-

1-5 .النتائج

1-5 .المقترحات

يشكل رأس المال الاجتماعي مادة جديدة من حيث الشكل لكنه موجود من خلال أبعاده وعناصره ومؤشراته المختلفة ،وهو معقد بعض الشيء وشائك نوعا ما ومتداخل مع العديد من المتغيرات وشائك بالكثير من المواضيع الأمر الذي يجعل تقديره صعب وغير دقيق بالشكل الكافي ، ومع ذلك قدرت الدراسة رأس المال الاجتماعي من خلال أبعاده في الشركة وسنعرض النتائج كالتالي.

1-5 .النتائج:

وقد توصلت إليها الدراسة إلى النتائج التالية :

1- عدم إدراك الإدارة بأهمية ودور رأس المال الاجتماعي ،وعدم إدراكها لهذا النوع من رأس المال، وكيفية تواجده بالشركة ،وبالتالي عدم إدراج مكوناته وعناصره في خطط وبرامج الشركة.

2- ضعف مستوى وجد رأس المال الاجتماعي في الشركة من جهة وضعف دوره في الحياة الاقتصادية والإنتاجية في الشركة من جهة أخرى فقد توصلت الدراسة إلى:

أ- وجود رأس مال بشري مدرب ولكنه بحاجة إلى استمرار التأهيل ،وعناصره من القوى الشابة ولديها الخبرة في مجال عملها الفني والإنتاجي مع تميز للعنصر الذكري، ونقص لأصحاب الشهادات العالية ، وتميز وبروز الفئات التي لا يزيد مستواها التعليمي عن ابتدائية .

ب- تذبذب مستوى قوة العلاقة الاجتماعية ما بين العمال في الشركة ، ووجود الاحترام الزائف في الشركة ،مع انتشار العلاقة المصاحبة للمصلحة ،وبزور لجماعة المصالح.

ت- تتفاوت مستوى المشاركة في الشركة ما بين عمل وآخر فالمشاركة كانت:

1".ضعف المشاركة في أعمال الصيانة واقتصار ذلك على أصحاب الاختصاص.

2".ضعف مساعدة الزملاء بباقي الأقسام والتي عليها ضغوط إنتاجية .

3".ارتفاع مستوى المشاركة بالأعمال التطوعية الشكلية والتي ليست ذي قيمة للإنتاج واقتصرت على بعض الأعمال الخفيفة :كالمساعدة في تنظيف الساحات وغيرها...

4".ضعف مستوى المشاركة بالانتخابات العامة (الحزبية ، النقابية).

5".انعدام المشاركة بالأنشطة الترفيهية.

6".انخفاض مستوى المشاركة بالمقترحات المتعلقة بتحسين العمل .

7".انخفاض مستوى المشاركة المتعلقة بتحسين الخدمات الاجتماعية .

8".إن عدم المشاركة بالأنشطة التطوعية يعود لأسباب متنوعة في مقدمتها الفقر ،وانخفاض المستوى التعليمي .

9".إن عدم المشاركة في صياغة المقترحات لتحسين الأداء يعود لتجاهل الإدارة لكافة الفئات العمالية ، واعتمادها بشكل جزئي على الفئات من ذوي التعليم العالي أو الشاغلين لمنصب أو قسم.....الخ .

ث- وجود اختلاف بالنسبة لقيم العمل فقد تبين:

1".عدم وجود حرج بالنسبة للعمل مع الجنس الأخر.

2".اختلاف مستوى الولاء للشركة فهو لم يكن بنسبة كبيرة ،لكنه كان مقبول نوعا ما.

3".إن القيم الاجتماعية تلعب دور أساسي في تطوير بيئة العمل.

4".عدم وجود رضا كاف عند العمال عن نظام الحوافز أو المكافآت أو الخدمات الصحية أو الاجتماعية.

5".انخفاض نسبة العمال الذين يشعرون أنهم سعداء داخل الشركة .

6".رغبة أكثر من ثلثي العاملين بالانتقال إلى شركات أخرى .

ج- اقتصرت الثقة على الثقة بأمور العمل وذلك على مستوى الإدارة والزملاء بشكل كبير ، وانخفضت الثقة بالرئيس المباشر، أما الثقة بالمساعدة في الأمور الخاصة أو الضائقات المادية أو غيرها من الأمور الخاصة فكانت هشة وضعيفة على جميع المستويات.

3- وبالنتيجة أن رأس المال الاجتماعي في الشركة مبشر بالتآكل والعجز ، نتيجة لضعف المشاركة والعمل التطوعي وغياب التعاون بروح الفريق وضعف الولاء للشركة ورغبة العديد من العمال بالانتقال من الشركة مما يعكس ضعف الارتباط بالشركة .

4- إن غياب الأنشطة الترويحية من شأنه أن يزيد الفجوة ما بين الإدارة والعمال ، ويكرس غياب الثقة والمشاركة.

5- إن عدم الرضا يضعف من الولاء والانتماء للشركة.

6- ضعف نظام التكافل الاجتماعي في الشركة نتيجة تآكل رأس المال الاجتماعي ، وعدم تفعليته رغم محاولات النقابة المتكررة.

7 - عدم وجود دور لرأس المال الاجتماعي في التسويق و اقتصار التسويق في الشركة على عقود مبرمة مع تجار محددين .

2-5. مقترحات الدراسة:

توصي الدراسة بأهمية المحافظة على رأس المال الاجتماعي في الشركة وتطويره من خلال :

1- الاهتمام برأس المال الاجتماعي في الشركة على اعتبار أنه حجر الأساس في عمل الشركة وإنتاجها .

2- تطوير الإطار التشريعي للعاملين بما يسمح بالمرونة في المشاركة في الأنشطة المجتمعية والتطوعية .

3- إعداد وتأهيل قيادات من مختلف الأقسام والورش لتفعيل الأنشطة المتنوعة وذلك لخلق جو جديد يفعل الأنشطة ويساعد على تقبل الأخر أي يزيد من المخالطة الاجتماعية.

4- الاهتمام بالعمل الطوعي وتطويره لما له من أهمية في نجاح وتفعيل عمل عناصر رأس المال الاجتماعي والانتقال برأس المال الاجتماعي إلى القوة والمتانة.

5- زيادة من وقت الالتقاء العاملين في الشركة بما ييسر التعاون وييسر التفاعل ويسهم بخلق علاقات طيبة مابين العمال وينشط التواصل الأمر الذي يسهم بتكريس الثقة مابين العمال من خلال اللقاءات المتكررة

6- توصي الدراسة بأهمية التنسيق وانعدام التنسيق بين العاملين الأمر الذي يقود في أغلب الأحيان إلى حالة من حالات القصور أو الإخفاق ،فرأس المال الاجتماعي يلعب دورا محوريا إذ أنه يساعد في إيجاد مناخ يتم فيه التنسيق بين المنتجين بشكل يتم فيه التغلب على مشكلة العمل وعن أوضاع الأسواق وكذلك الاحتياطي فيه يسهم في زيادة الإنتاج وتقليل الكلف .

7- توصي الدراسة بالعمل عل زيادة الاحتياطي من رأس المال الاجتماعي وعدم استهلاكه ،وتجنب الصراعات ولاسيما مابين جماعات المصالح منعا لتآكل رأس المال الاجتماعي.

8- توصي الدراسة بضرورة إدراج مفهوم رأس المال الاجتماعي في خطط وبرامج الشركة وذلك ضمن إطار تحديث وتطوير الشركة وتبيان دوره وشرح لآليات تشكله ، و بيان آثاره ودوره الإيجابي،وقدرته على إدارة الشركة ولا سيما في فترات الكساد والمخاطر المختلفة.

9- توصي الدراسة بضرورة وضع برنامج شهري للأنشطة الترويحية (رحلات ، حفلات ،مسابقات شعرية ورياضية وفنية،.....الخ) لما له من دور في تقريب العاملين من بعضهم البعض ومن مدرائهم.

10- توصي الإدارة بتجنب التميز بين العاملين إلا في الإنتاج والحرص على الشركة ، لما لذلك من دور في إهمال الكثير من العمال وإهمال دورهم يعني تآكل لرأس المال الاجتماعي.

الملاحق

جامعة دمشق

رقم الاستمارة

كلية الآداب والعلوم الإنسانية

قسم علم الاجتماع

دراسات عليا (ماجستير)

استمارة بحث ميداني

"رأس المال الاجتماعي:عناصره ومؤشرات قياسه وأهميته في حياة المؤسسة الاقتصادية "

دراسة ميدانية اجتماعية لشركة الوليد للغزل والنسيج في حمص

!!!! !!!!!! !!

!!!!!!!!!! !!!!

1 ! !! !! ! !!! !!!!!!!!!! !! !!!!! ! !!!! ! !!!!!! !!! !!!!!! !! !!!!!! !!! !! !!!!!!!!!! !!!!!

2 ! !!Ÿ!!!! !! !! ! !!!!! !!!!! !! !!! ! ! !!!!!

3 ! !! ! !!! ! !!!!!! !! !!!!!!!!! ! !!!! ! !!!!! ! !!!

!! ! !!! !!!!! !! !!!!!

تاريخ ملء الاستمارة : / / 2009

اسم مالئ الاستمارة: إبراهيم ملحم

درجة التعاون:1- متجاوب ......،2- متجاوب نوعا ما ......، 3- غير متجاوب........

& * & * & * & * & * & * &

أولا"- رأس المال البشري :

1- الجنس: 1- ذكر .... ، 2- أنثى ....

2- العمر:1- (18-23).....،2-(24-29)......،3-(30-35).....،4-(36-41)......، 5-(42-47).....،6- (48-52)......، 7-53 فأكثر....

3- المستوى التعليمي :

1- ملم.....،2-ابتدائية.....، 3- إعدادية.....، 4- ثانوية.....، 5- معهد.....، 6- إجازة جامعية......، 7- دبلوم.....،8- ماجستير ...... ، 9- دكتوراه.....

4- الشهادة المعين على أساسها :

1- محو أمية.....،2- ابتدائية.....، 3- إعدادية.....، 4- ثانوية.....، 5- معهد.....، 6- إجازة جامعية.....

5- الفئة الوظيفية:

1-أولى..... ،2- ثانية.....، 3-ثالثة.....، 4- رابعة وما فوق.....

6- المسمى الوظيفي :1- عامل إنتاج.....،2- رئيس ورشة......،3- رئيس وردية.... ،4-رئيس قسم....

5- مدير (مديرية)......6- أخرى تذكر.....

7- الحالة الزواجية :

1- أعزب.....، 2- متزوج.....، 3- أرمل.....،4- مطلق.......

8- عدد الأولاد (لغير الأعزب):

1- لا يوجد.......،2- واحد.....، 3- اثنان......،4- ثلاثة....،5- أربعة وما فوق...

9- مكان السكن : 1- ريف..... ، 2- مدينة .....

10- مكان السكن : 1- مع الأهل .... ،2- مسكن مستقل .... ، مكان آخر.......

11- ملكية السكن : 1- ملك ..... ،2- أجار...... ،3- للأهل ......،4-لأهل الزوج/ة.... 5- أخرى تذكر......

12- الزوج/ة : 1- تعمل ......، 2- لا تعمل.......

13- المستوى التعليمي للزوج/ة : 1- ملم.....،2- ابتدائية.....، 3- إعدادية.....، 4- ثانوية.....، 5- معهد.....، 6- إجازة جامعية......، 7- دبلوم.....،8- ماجستير ...... ، 9- دكتوراه....

14- دخل الزوجة الشهري (ل.س) :

1- (أقل من **6000**) ..... ، 2-(6000 - 10000)...... ، 3-(10001 – 15000)........، 4 -(أكثر من 15000) ....

15- نوع التعويضات :

1-حوافز......، 2- طبيعة عمل.....، 3-ساعات عمل إضافية.....،4- مكافآت تشجيعية.... 5 -أخرى تذكر....

16- قيمة التعويضات :

أقل من 1000......، (1001 - 2000)........ ، (2001 –3000).....، أكثر من 3000.......

17- مصادر الدخل : العمل ....، راتب الزوجة......، مساعدات من الأهل ......، عقارات.......، مصادر أخر....

18- الدخل السنوي :

(أقل من 75000)......، (75000 - 10000).... ، (10001 – 15000)..... ،

أكثر من 15000.......

19- نسبة الدخل المتقاضى من الشركة للدخل الكلي:

1- أقل من10%...... ، 2- (10%-20%)......،3-(21 %-30%)..... ،4-(31 %-40%) ....، 5- (41 %-50%)......، 6-(51%-60%)......،7-(61% - 70%)،8-(71 %-80%)......،9-(81 %-90%)......،(بالكامل)......

20- عدد سنوات الخدمة في المعمل(الشركة) :

1- أقل من 5سنوات..... ،2 - (5 -10).... ،3 - (من11-15)......، 4-(16-20)......، 5- (21-25)......، 6- (26 -30)......،7- أكثرمن30.......

21- أعمل خارج أوقات الدوام : 1-نعم ....، 2-لا....... 3- أحيانا.....

22- (إذا كانت الإجابة بنعم) ما هو العمل الذي تقوم به؟

1- تجارة ....،2-محل سمانة..... ، 3-سائق........،4-زراعة.....5-أخرى تُذكر.........

23- طبيعة العمل الذي أقوم به في الشركة ؟ 1- إداري........،2-إنتاجي.......

24- اتبعت دورات داخل الشركة: 1- نعم...... ، 2 -لا.....

25- عدد الدورات المتبعة:1- دورة واحدة.....،2- دورتان......،3 ثلاث دورات فأكثر.......

26- مكان إتباع الدورات :1- داخل الشركة.....،2- خارج الشركة.....،3-خارج القطر......

27- هل استفدت من الدورات؟ 1- نعم ......،2 - لا.......

28- الدورات المتبعة هي دورات :1- صيانة ....،2- إنتاجية..... ،3-إسعاف......،4- إطفاء.....، 5- لغة .....، 6-كومبيوتر .....،7-أخرى تذكر....

29- العطلة الأسبوعية :1- الجمعة 2-الجمعة والسبت ،3- دوارة (حسب الوردية)....

30- عدد ساعات العمل :**1**)- 8 سنوات .....،**2**)- 8 -12.....، **3**)- أكثر من 12 ساعة......

31- أكلف بعمل ساعات إضافية : 1- دائما ....، 2- أحيانا ....،3-أبدا......

32- عدد ساعات العمل الإضافي الني أكلف بها :1- ساعة واحة.....،2- ساعتان....،3ثلاث ساعات.... ،4 -أربع ساعات.......

33- أكلف بالعمل إثناء الأعطال:1- دائما ..... ،2-أحيانا.....،3- أبدا.....

34- أتقاضى أجر مادي عن الساعات الإضافية التي أعمل بها : 1 -نعم....،2-لا....

35- الأجر الذي أتقاضاه عن الساعات الإضافية ، يناسب الجهد المبذول:1- تعم ....،2- لا .....

36- **أملك الحرية في اختيار العمل(القسم/الورشة)**:1- نعم....،2- لا....

37- **أملك الحرية في اختيار وقت العمل (الوردية**): 1-دائما ......، 2-أحيانا...،3- أبدا....

38- **استطيع مغادرة العمل في أي وقت أشاء** :1- دائما ......، 2- أحيانا...، 3-أبدا....

39- **استطيع أن أخذ عملي و أكمله في المنزل** :1- دائما ......،2- أحيانا...،3- أبدا....

40- **لدي وقت فراغ** : 1- دائما.....،2- أحيانا.... ، 3- أبدا"........

41- **وقت الفراغ يتراوح** : 1-أقل من ساعة.....،2-(أكثر من ساعة واقل من ساعتين)....، 3- (أكثر من ساعتين وأقل من ثلاث ساعات)....،4-(أكثر من ثلاث ساعات)......

42- **أملئ وقت الفراغ ب**: 1- الاستماع للموسيقى......،2 - تناول الوجبات والمشروبات .....، 3- مساعدة الزملاء.....، 4-النوم ......، 5- المطالعة.....،6-الأنشطة التطوعية.....،7- إتباع الدورات....،8 -اللهو واللعب..... ،9 - أنشطة أخرى (تُذكر).....

ثانيا_ العلاقات الاجتماعية:

43- **علاقتي مع زملاء العمل:**

1- قوية جدا.......، 2-قوية ....، 3-عادية.......، 4- سيئة......،5- سيئة جدا......

44- **مستوى العلاقة مع زملاء العمل :**

جيدة جدا .....، جيدة......،سيئة......،سيئة جدا.......

45- **هناك دائما خلافات مع زملاء العمل** :1- دائما....،2- أحيانا......،3-أبدا.....

46- **خلافتي مع زملائي خلافات**: 1- عمل......، 2- خلافات شخصية.......

47- **أحل خلافتي بالعادة عن طريق** :1- الإدارة.....،2-النقابة.....،3- الزملاء.......،4- طرق خاصة......

48- **أتبادل الزيارات مع الزملاء** : 1- دائما....،2- أحيانا.....،3- أبدا...

49- **أتبادل الزيارات مع الزملاء بصورة** : 1-فردية ......، 2- عائلية.......،3-كلتاهما...

50- **أتبادل الزيارات مع الزملاء بشكل**:1- أسبوعي..... ،2- شهري.....، 3- سنوي ..... ،4-في المناسبات....

51- **التقي بالزملاء خارج أوقات الدوام** : 1-دائما ...،2- أحيانا.....، 3- أبدا......

52- **التقي بالزملاء خارج أوقات الدوام في** :1- النادي الرياضي .....، 2-الثقافي..... ،3- المقهى.....، 4- الشركة.....،5-مكان آخر (يُذكر)......

53- **التقي بالزملاء خارج أوقات الدوام** :1- للأعمال التطوعية للشركة....،2- لانجاز بعض الأعمال المتراكمة .....، 3- لأنشطة ثقافية وفنية...،4- للهو والتسلية..... 4-لأمور خاصة......

54- **أتصل بزملاء العمل بالهاتف**:1- دائما....،2- أحيانا ...،3- أبدا....

55- **أتصل بزملاء العمل بالهاتف**:1- لأمور خاصة ...، 2-لأمور العمل .....،3- تفقد واطمئنان....، 4-لأمور أخرى (تذكر)........

56- **مستوى العلاقة مع الرئيس المباشر** ؟ 1- جيدة جدا .....،2- جيدة.....،3-سيئة......،4- سيئة جدا.....

57- **علاقتي مع مديري** :1- رسمية.....، 2-أخوية.....3- عدائية....

58- **علاقة الإدارة بي وبزملائي علاقة مساواة في الحقوق والواجبات:** نعم....، لا....

59- **علاقة تحيز وتمييز وتفاوت في النظرة:** نعم ...، لا.....

60- **يشاركنا الرئيس المباشر تناول الشاي والمشروبات والوجبات:**

1- دائما ......،2- أحيانا... ، 3 - أبدا....

61- **يبادلني الرئيس المباشر الزيارات المنزلية** : 1- دائما ....، 2- أحيانا .....،3- أبدا.....

62- **يتصل مديري بي** :1- دائما ....، 2-أحيانا .....،3- أبدا.....

63- يتصل مديري بي :1- بشأن العمل......، 2- بالأعياد والمناسبات...... ،لأمور خاصة....

العبارة	دائما	أحيانا	أبدا
64- مديري دائما يسمعني ويلبي احتياجاتي			
65- مكتب مديري دائما مفتوح لأي شكوى أو ملاحظة			
66- مديري يعتمد مبدأ الثواب والعقاب			
67- مديري يشجع الإبداع			
68- مديري يكافئ المبدعين بمكافئات تشجيعية ومعنوية			
69- مديري يحتاج إلى وساطة للتحرك والانتقال			

ثالثا- المشاركة :

المشاركة	دائما	أحيانا	أبدا
70- أشارك في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإنتاج			
71- أشارك بالمقترحات المتعلقة بتحسين الإنتاج وصياغة الحلول			
72- أشارك بالمقترحات المتعلقة بتحسين ظروف العمل (التهوية،الضوء.....)			
73 - أشارك بصيانة العدد والأدوات والآلات في الشركة			
74- أشارك بالأعمال التي لا تتعلق باختصاصي في الشركة لزيادة دخل الشركة			

75 - أشارك بالأنشطة التطوعية (تنظيف الساحات ،مسح الجدران والزجاج.....)			
76- أشارك بحملات التوعية لتوفير الطاقة وتقليل الهدر في المواد الخام			
77- أشارك في المباريات الإنتاجية			
78-أشارك بالانتخابات المتعلقة باختيار أعضاء التنظيم النقابي			
80- أشارك بالانتخابات المتعلقة باختيار أعضاء التنظيم الحزبي			
81-أشارك بالحفلات العمالية والرحلات الجماعية			
82- أشارك بجمع التبرعات لمساعدة بعض العمال الذين ألمت بهم مشكلة			
83-أشارك دائما بتقديم الاقتراحات المتعلقة بتحسين الخدمات الاجتماعية للعاملين			
84-أسعى دائما لتحسين صورة الشركة			
85- أشارك زملائي في تحقيق واجباتهم			

86-**الذي يمنعني من المشاركة بالأنشطة التطوعية** :1- الفقر.....، 2-لمستوى التعليمي.....، 3-الجنس.....، 4-العمر....،5- المركز الوظيفي ......،6- أسباب أخرى (تذكر)......

87-**الذي يمنعني من المشاركة بالأنشطة الإنتاجية المتعلقة باتخاذ القرار والمقترحات:**

1- المستوى التعليمي.....، 2-الجنس.....، 3-العمر....،4- تجاهلني من قبل الإدارة.....،5- أسباب أخرى (تذكر)......

88-**أشارك بالأنشطة التطوعية** :1- خجلا من زملائي....، 2- خوفا من الإدارة .....،3- لقناعتي بها...

رابعا- القيم :

القيم	أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	أعارض
89- أشعر بالحرج أثناء العمل مع الجنس الأخر					
90- أشعر بالاعتزاز و الفخر لانتمائي للشركة					
91- أعتقد أن القيم والتقاليد الاجتماعية تلعب دورا" في وجه تطوير العمل					
92- أحرص على استغلال الوقت للعمل					
93- أشعر بالرضا عن العمل الذي أقوم به					
94-أشعر بالرضا عن أسلوب الإدارة					
95-أشعر بالرضا عن علاقتي بزملائي					
96-أشعر بالرضا عن علاقتي بالإدارة					
97-أشعر بالرضا عن نظام الحوافز والمكافئات					
98-أشعر بالرضا عن نظام الترقية					
99-أشعر بالرضا عن الخدمات الصحية التي تقدمها الشركة					
100-أشعر بالرضا عن الأنشطة الترفيهية التي تقدمها الشركة					
101- أشعر بالرضا عن أشعر بالحرج عندما أتكلم عن الشركة (خارج أوقات الدوام					

102-أعتقد أن هناك شركات أفضل من الشركة التي أعمل بها					
103أشعر بالسعادة عند دخول الشركة وحرمها					
104- أشعر بالسأم والضجر عند دخولي الشركة					

105-**الشركات الأخرى أفضل من حيث:**

1- الأجور ....، 2- العلاقات العمالية ......، 3- ظروف العمل.....،4- أخرى(تُذكر).....

106-**لو ملكت الخيار هل تفضل الانتقال إليها** ؟ 1- نعم...، 2- لا....

خامسا - الثقة :

الثقة	نعم	لا	لا أعرف
107- أثق بزملائي			
108- أثق بالرئيس المباشر			
109- أثق بالإدارة			

الثقة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	أعارض
110- أثق بمساعدة زملائي لي في أمور العمل					
111- أثق بمساعدة زملائي لي في الضائقات المادية					
112- أثق بمساعدة زملائي لي في المشكلات الخاصة					
113- أثق بمساعدة زملائي لي في صياغة المقترحات المنفذة					
114- أثق بمساعدة الرئيس المباشر لي في أمور العمل					
115- أثق بمساعدة الرئيس المباشر لي في الضائقات المادية					
116- أثق بمساعدة الرئيس المباشر لي في المشكلات الخاصة					
117- أثق بمساعدة الرئيس المباشر لي في صياغة المقترحات المنفذة					

					118- أثق بمساعدة الإدارة لي أمور العمل
					119- أثق بمساعدة الإدارة لي الضائقات المادية
					120- أثق بمساعدة الإدارة لي المشكلات الخاصة
					121- أثق بمكافأة الإدارة لي في كل عمل متميز أنجزه أو أقوم به

المراجع

المراجع باللغة العربية- والانكليزية:

المراجع والمصادر:

1-أبو جادو ، صالح محمد علي ،سيكولوجيا التنشـئة الاجتماعيـة ،دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان الأردن ، ط3 ،.2002

2- أبو زهـر، ناديا ، رأس المـال الاجتماعي والجـدل حـول علاقتـه بالمجتمع المدني ، مجلة عود الند، العدد 23، تيسان ،2008.

3- اتحـاد الخبـراء والاستشـاريون الـدوليين ،عائـد الاسـتثمار فـي رأس المال البشـري، سلسـلة الفكـر الإداري المعاصـر ،القـاهرة ، .2004

4- الأصفر، أحمد & عقيل ،أديب، علم اجتماع التنظيم ومشـكلات العمل ،منشورات كلية الآداب والعلوم الإنسـانية ، دمشـق،2003-2004.

5- الأمم المتحدة ، نحو سياسات متكاملـة للتنميـة الاجتماعيـة : تحليـل مفـاهيمي، سلسـلة دراسـات السياسـات الاجتماعيـة، العدد 8 ، بدون تاريخ .

6-التوسير، لويس، قرأه في رأس المال ،ج2،ترجمة: تيسير شـيخ الأرض ،منشورات وزارة الثقافة والإرشـاد القومي، دمشـق،.1974

7- الجابر ، محمد عابد،التنمية البشرية في الوطن العربي :الأبعاد الثقافيـة والمجتمعيـة ، سلسـلة دراسـات التنميـة البشـرية ، عدد2،نيويورك،.1996

8- الجميلي،خيري خليل، التنمية الإدارية في الخدمة - الاجتماعية: البناء الاجتماعي للمجتمع ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1988 .

9- الخطة الخمسية العاشرة (2006 -2010) ،هيئة تخطيط الدولة ، دمشق ، .2006

10- الخواجة ، عبلة ،قياس رأس المال الاجتماعي على المستوى الرسمي ،مركز الدراسات وبحوث الدول النامية ، الإسكندرية ،حزيران ،2003.
11- الدوري، زكريا &صالح، أجمد علي، إدارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة ، دار اليازوري، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ،.2009
12- السروجي ،مصطفى طلعت، رأس المال الاجتماعي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، الطبعة الأولى ،.2009
13-السنبل، عبد العزيز ،دور المنظمات العربية في التنمية المستدامة ،أكاديمية نايف للعلوم الأمنية ، ورقة عمل ، الرياض،24/9/ 2001.
14- الطراح ،علي & سنو، غسان، التنمية البشرية في المجتمعات النامية والمتحولة ، دار النهضة العربية ، بيروت ،2004.

15- العلي ،وجيه عبد الرسول، الإنتاجية (مفهومها،قياسها ، العوامل المؤثرة فيها)،دار الطليعة ، بيروت ، كانون الثاني،.1983

16- العمادي ،محمد، تطور الفكر التنموي في سوريا ، دار طلاس ، .2004
17- العمر ،معن خليل ،التفكك الاجتماعي ،دار الشروق ،عمان، الأردن ، .2005
18- العنيزي ،سعد علي & صالح ،أحمد علي، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوي ، عمان ، الأردن ، .2009
19- النقيب،فضل ،مفهوم رأس المال الاجتماعي وأهميته بالنسبة للأراضي الفلسطينية المحتلة ،معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني ،ماس ، رام الله، فلسطين المحتلة، .2006

20- القاسمي ،خالد،الأجر والإنتاجية والقوة العاملة بدولة الأمارات العربية ،دار طلاس دمشق،.1987

21-المجلس الأعلى لرعاية الفنون والآداب والعلوم الاجتماعية ،مؤتمر إدارة التغيير (دور الإصلاح الإداري في التنمية الاقتصادية والاجتماعية)، وزارة التعليم العالي ، دمشق، من9-11 آب 2004.،

22- المجلس الأعلى لرعاية الفنون والآداب والعلوم الاجتماعية ، ندوة الإدارة والتغير (الاستجابة الإدارية للتغير الثقافي والاجتماعي)، دمشق ، 13-15 آذار،.2001

23- الملحم، إسماعيل ، الخصوصية في الثقافة القومية العربية (دور الإنتاجية و الإبداع) ، اتحاد الكتاب العرب، دمشق ،1996.

24- النوري، قيس ،السلوك الإداري وخلفياته الاجتماعية، دار الكندي،أربد، الأردن،.1999

25- باران ، أ.بول، رأس المال الاحتكاري ، ت:حسين فهمي ، الهيئة المصرية للكتاب ، القاهرة ، 1971 .

26- بادو، محمد علي ،تحليل القيم، دار عويدات للنشر والتوزيع ،بيروت ،.1985

27- بانوري، طارق ،التنمية البشرية من المفهوم النظري إلى التطبيق دليل العاملين في التنمية ،سلسلة التنمية البشرية،الأمم المتحدة ، العدد ، .1995

28- بسما ،يحيى ،الإدارة بالأهداف بين النظرية والتطبيق في الجمهورية العربية السورية ،مركز الدراسات الإستراتيجية ، دمشق، .2006

29- بوتنام ،روبرت ،كيف تنجح الديمقراطية : تقاليد المجتمع المدني في ايطاليا الحديثة :ت:إيناس عفت، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية ، القاهرة ، 2006 .

30- بوريكو، بوردن،المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة:سليم حداد،وزارة الثقافة ، دمشق،.1986

31- بيرو، فرانسوا، المال والإنتاج ، ترجمة: ناجي الدراوشـة، وزارة الثقافة، دمشق ،1998 .

32- تـورين ،الآن، إنتـاج المجتمـع، ترجمـة : اليـاس بـدوي ، وزارة الثقافة والإرشاد القومي ، دمشق،1976 .

33- جلال الدين،محمد، التنمية البشرية : تطوير القـدرات وتعظـيم الاسـتفادة منهـا فـي الـوطن العربـي ، المعهـد العربـي للتخطـيط ،الكويت ،.1993

34-حجـازي ،عـزت ،رأس المـال الاجتمـاعي كـأداة تحليليـة فـي العلـــوم الاجتماعيـــة ،المجلـــة الاجتماعيـــة القوميـــة ، المجلـــد 43،العدد1،القاهرة ،حزيران ،2006.

35- حســن ، ســمير ، الثقافـة والمجتمـع ، دار الفكـر، دمشــق، كانون الثاني ،.2007

36- حمزة ، نبيلة ،التنمية البشرية ودور المنظمات غير الحكوميـة حالة البلدان العربية ،سلسلة دراسـات التنميـة البشـرية ، الأمـم المتحدة ،العدد12، .1998

37- خمـيس ،هـاني، رأس المـال الاجتمـاعي ،المركـز الـدولي للدراسات المستقبلية – الإستراتيجية ،القاهرة ، نيسان ، 2008 .

38- درّة ، عبـــد البـــاري ، العامـــل البشـــري والإنتاجيـــة فـــي المؤسسات العامة ، دار الفرقان، عمان ،.1982

39- راشد ،عمر ، رأسمالنا الاجتماعي،إسلام أون لايـن ، حزيـران ، العدد24، 2004،عن موقع:

www.islamonline.net/arabic/.../2004/.../article08.shtml

40- رحومـة ، علـي محمـد ،علـم الاجتمـاع الآلي،سلسـلة عـالم المعرفة،الكويت ،العدد347،حزيران،.2008

41- رودمان ، دافيد، الثروة الطبيعية للأمم، ترجمة:حسنى تمام ، الجمعية المصرية للكتاب، 1999.

42- زايد ،احمد وآخرون،رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى ،الطبعة الأولى مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ،القاهرة ،.2006

43- ستيورات ،توماس، ثروة المعرفة ورأس المال الفكري ومؤسسة القرن الحادي والعشرين ، ترجمة : علا إصلاح ،الدولية للاستثمار آت الثقافية ،القاهرة ،.2004

44- شتا، السيد علي، الانحراف الاجتماعي (الأنماط والتكلفة)، مكتبة الإشعاع الفنية ،.1999

45- صديق،حسين،أثر البناء الاجتماعي على مستويات الأداء المهني في المؤسسات الصناعية ،رسالة ماجستير، جامعة دمشق،1998 .

46- صن، إماراتيا، التنمية حرية ، سلسلة عالم المعرفة ،الكويت ،العدد303 ، أيار ، 2003 .

47 - عبيدات ، فوزي، معوقات إدارة التنمية في المجتمع الأردني ، رسالة دكتوراه، جامعة دمشق ، 2007 .

48- عثمان ماجد ،إبراهيم ،سياسات تطوير رأس المال الاجتماعي للمشاركة في التنمية المستدامة للريف والحضر ،مركز المعلومات ودعم القرار ،مجلس الوزراء المصري ،القاهرة ، تشرين الأول ،2005.

49- عمار ،حامد ، مقالات في التنمية البشرية العربية : الأحوال والبيئة الثقافية ، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة ، .1998

50- فعاليات الملتقى الثالث لقسم علم الاجتماع ،التغيرات الأسرية والمجتمعية ، منشورات جامعة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الجزائر، سلسلة الوصل ، العدد 2 ،2005 .

51- فوكوياما، فرانسيس، الثقة (الفضائل الاجتماعية ودورها في الرخاء الاقتصادي) ، ترجمة : معن & منتجب الإمام ، دمشق،.1998

52- فوكوياما، فرانسيس ، رأس المال الاجتماعي والاقتصادي العالمي، مركز الإمارات العربية للدراسات والبحوث الإستراتيجية ، دراسات عالمية ، العدد 5 ، 1994 .

53- قرم ، جورج ، التنمية المستدامة والاقتصاد الكلي (حالة البلدان العربية)،سلسلة دراسات التنمية البشرية رقم 6،الأمم المتحدة .1998

54- دون ،كوين & لورانس بروساك ،الصحبة الطيبة : رأس المال الاجتماعي كقوة خفية ودافعة للعمل ، سلسلة شعاع للإدارة ، العدد214 ،تشرين الثاني ،2001عن الموقع :

http//:www.edara.com/Interfece/hompage –arpxalcapital.ht

55- ماركس،كارل،رأس المال ، ج2، ت: أنطوان الحمصي ،منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق،.1976

56- محمد ، محمد علي، تاريخ علم الاجتماع، الرواد والاتجاهات المعاصرة ،دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ،1993 .

57- مرنيسي ، فاطمة ،رأس المال الاجتماعي يبدأ العمل :حالة قرية ايت اكتيل ،أيار ،2002،عن موقع:

http://www. Worldbank.org/wbi/mdf/mdf1/socialca.htm.

58- وصفي ، عاطف ، الثقافة والشخصية ، دار النهضة العربية ، بيروت ،.1981

59- يمغريمونا ، ناتاليا ، معجم العلوم الاجتماعية ، ت : توفيق سلوم ، دار التقدم ، موسكو ،1991 .

References:

60-Baum ,F, Palmer , families ,"social capital and health", Australian institute of family studies, Melbourne.

61- Ben ,Daniel, Social Capital in virtual leaning communities and distributed communities , Canadian journal of learning and technology,2003.

62-Bourdieu,P,the forms of capital ,J. Richardson (eds) ,Hand book if theory and research for the sociology of education ,New York ,1986.

63- Bourdieu, P, The Forms of Capital in Baron, S. Field, J. Schuler, T. (eds., Oxford University Press, 1986.

60- Colman ,J,S, "Social capital in the creation of human capital " ,American journal of sociology,1988.

64- Benjamin A. Olken, Do Television and Radio Destroy Social Capital? Evidence from Indonesian Villages, Harvard University, April ,2008.

65-Christian,Grootaert, Understanding and measuring social capital literature, working paper , no 24,the world bank, April,2001.

66- Coffé, H. and Geys, B. b 'Participation in Bridging and Bonding Associations and Civic Attitudes: Evidence from Flanders', Voluntas, 18(4), 2007.

67-Cohen, S & Fields ,G, social capital And capital Gains in silicon valley ,California Management Review, vol 41,no2,1999.

68- Coleman, James.. Foundations of Social Theory. Cambridge, Mass.: Harvard , University Press. 1990.

69-Daniel,Ben.(edes),'social capital invirtual learning communities and distributed communities', Canadian ,Journal Of technology,2003.

70-Durkin ,T .John ,Measuring social capital and its economic impact , Harris Graduate School of Public Policy Studies, June, 2000 .

71-Fukiama,F,The great dinaption: human nature and the reconstitution of social order, New Yourk,1999.

72-Hughes,Jody & Stone, Wendy ,Families social capital and citizenship project, Australian institute of family studies ,may 2002.

73-Hunter ,B.H., Taming The Social Capital Hydra? Indigenous Poverty, Social Capital Theory And Measurement, Centre For Aboriginal Economic Policy Research, 2000
http://www.jstor.org/journals/apsa.html

74- Glen wood ,R, Building social capital through Community action, the peoples regional opportunity program, February 20,2002.

75-Guiso, Luigi, Paola Sapienza and Luigi Zingales. "The Role of Social Capital in Financial Development." American Economic Review 94 (3): 2004.

76-Jordan,b, social work, mobility and membership, social work and society ,no13,2003.

77-Lin ,Nan ,building net theory social capital, INSNA,1999.

78-Karlan, Dean S, "Using Experimental Economics to Measure Social Capital and Predict Financial Decisions." American Economic ,2005.

77- Loury ,Gen, A Dynamic Theory of Racial Income Differences in womens ,Minorities ,and employment discrimination ,Lexington bools,1977.

79-Naryan , Deepa ,Measuring social capital ,the world bank , Washington ,d.c,2000.

80- Naryan ,Deepa, social capital: implication for development theory ,Research policy ,the world bank,2001.

81-Poster ,A, "social capital :its origins and applications in modern sociology", Annurl Review of sociology,vol.24,1998.

82-Putnam,p,'bowling alone, Americans deleing social capital' ,

journal of democracy,1995.

83-Putnam, R. & Goss, K.A. 'Introduction' in R. Putnam (ed.) Democracies in Flux. The Evolution of Social Capital in Contemporary Society, Oxford: Oxford University, 2002

84- Sander ,Tomas & Putnam, Robert , school and social capital ,Minster of education ,New York,September,1999.

85-Stone, Wendy& Hughes , Jody, Social capital :Empirical meaning and measuring validity, aifrs research paper ,no 27, Australian of family studies ,januoary,2002.

86-Sobel ,"Joel, can we trust social capital"? Journal of economic literature ,vol xl,murch.2002.

87 -spring , Michael, Developing Social Capital, University of Pittsburgh, January, 1997.

88--Statistics ,social capital a review of the literature, social analysis and reporting division office for national statistic,October,2000.

89-Tamschke ,Louise, the role of social capital innovational technolological innovation: seeing both three good and the trees, Australian Institute of Family Studies, , 2003.

90-The World bank, "what is social capital is" ?,poverty Net ,1999, http ://www. Worldbank.org /poverty /scapital/whatsc.htm.

91- The World Bank.. World Development Report 2000/2001: Attacking Poverty. New York: Oxford University Press. 2000.

7492-The World bank, " social capital and poverty" ?,poverty Net ,1999, http://www. Worldbank.org /poverty /scapital/whatsc.htm.

93- Winter, I, Social Capital and public in Australia, Australian institute of Family Studies, Melbourne, 2000.

94-Winter, I. Family Life and Social Capital: towards a theorized understanding ,Working Paper No. 21, Australian Institute of Family Studies, Melbourne, 2000.

95- Wool, Cock, M," the place of social capital in under standing social and Economic outcomes" ,isuma :Canadian ,journal of policy research ,2000.

96-Wooldridge, Jeffrey M. "Distribution-free estimation of some nonlinear panel data models." Journal of Econometrics, 1990.

97-Yuong,M,&Wilmott,Elements of social capital, London, Hamond Sworth ,pengium,2000.

Abstract:

These study forms an essential brick to determined the social capital concept ,and identify its elements and measurement indications.

Its consider as one of important studies which achieves a clear and obvious Arabic view of the social capital concept .

In spit of the importance of social concept, it is still considered in the first steps of it s Establishment .

There is no agreement on its conceptual and form my ganisens and how to invest the concept.

This study has foretaste focused on the above mentioned concept, and put it under the telescope lenses.

To show its importance ,to invest its advantage ,and its developed benefits to sum up .

This thesis has conculosed that the social capital has played an important role in :

1-providing (creating)un ideal work environment.

2- reducing the covered un employment.

3- reducing the waste essential and power materials.

4- increasing the company customs, and improving marking ,through keeping high quality of the product .

5- reducing the production costs ,and improving the company reputation.

6-improving the living level and incomes employee s through encouraging them to increase the production returns.

7- reducing the management corruption.

8- encouraging the enter tuiement activities.

9- encouraging the volunteering through cleaning yards buildings, and washing the walls…..

Damascus s university

Department of sociology

Social Capital :elements, measurements, and its importance in the Economical Life In The company:

A field social study of ALwleed company for textile and spinning in Homs

To university Damascus's as dissertation for master degree in sociology

Submitted by:
supervisor:

Ibrahim Mlhem *Pr .D* ***.Haney Omran***

August 2009